

Niina Rahikainen

OPISKELIJOIDEN HAKEUTUMINEN
LIIKETALouden YLEMPÄÄN
AMMATTIKORKEAKOULU-
TUTKINTOON
Miksi Mikkelin ammattikorkeakoulu?

Opinnäytetyö
Liiketalous


Joulukuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 10.12.2012	
Tekijä Niina Rahikainen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma	
Nimeke Opiskelijoiden hakeutuminen liiketalouden ylempään tutkintoon. Miksi Mikkelin ammattikorkeakoulu?			
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden ylemmän tutkinnon opiskelijoiden mielipiteitä siitä, miksi he ovat hakeutuneet Mikkelin ammattikorkeakouluun opiskelemaan. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat ne vetovoima tekijät, joiden vuoksi opiskelijat olivat hakeutuneet kyseiseen oppilaitokseen. Tutkimuksessa selvitettiin myös, mitä opiskelijat ovat tehneet tradenomitutkinnon jälkeen sekä yleisiä mielipiteitä ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta ja tutkinnon aloittamisen syistä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää ja myös laadullista eli kvalitatiivista menetelmää. Tutkimus suoritettiin perinteisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi suljettujen kysymysten lisäksi myös avoimia kysymyksiä. Kohderyhmänä olivat ylemmän liiketalouden koulutusohjelman aloittavat opiskelijat. Tutkimus tehtiin kontrolloidun kyselyn tapaan lokakuussa 2012. Kyselyyn saatiin yhteensä vastauksia 42 opiskelijalta.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että opiskelijat ovat hakeutuneet Mikkelin ammattikorkeakouluun sen sijainnin, maineen, tunnettuuden ja monipuolisuuden takia. Lähes kaikki opiskelijat olivat tyytyväisiä ylemmän tutkinnon sisältöön, aikatauluihin ja järjestelyihin. Tutkimustuloksista saatiin myös selville, mitkä olivat tärkeimmät syyt ylempään tutkintoon hakeutumiselle. Tulosten perusteella vastaajat olivat keskimäärin työskennelleet noin 6 vuotta tradenomintutkinnon jälkeen ja puolet vastaajista työskenteli asiantuntijatehtävissä tutkintoa aloittaessa. Vastaajilta saatiin hyödyllisiä mielipiteitä Mikkelin ammattikorkeakoulusta ja ylemmästä tutkinnosta sekä kehittämisideoita siitä, miten vetovoimaa voitaisiin vielä edelleen kehittää ja parantaa.</p>			
Asiasanat (avainsanat) ammatillinen kehitys, osaaminen, oppiminen, elinikäinen oppiminen			
Sivumäärä 60 s. + liitteet 11 s.	Kieli suomi	URN	
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Terttu Liimatainen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 10 December 2012	
Author Niina Rahikainen		Degree programme and option Business Management	
Name of the bachelor's thesis Students' and Mikkeli UAS: Why to apply for the master degree program of business management			
Abstract <p>The aim of this bachelor's thesis was to study Mikkeli UAS students' reasons for applying for the master degree program of business management at Mikkeli University of applied sciences. The target group was master degree programs students' of business management. The purpose was to find out the factors that had attracted them to apply for this degree program. In addition, the purpose was to investigate what students had done after their bachelor's degree and the reasons for starting the master's degree.</p> <p>The research methods were used quantitative and qualitative. The study was conducted by a traditional questionnaire. In addition to closed quantitative questions there were also open questions. The study was made as a controlled survey in October 2012. Answers to the questionnaire were received from 42 students.</p> <p>The results of the study showed that the students had applied for the Mikkeli University of applied sciences because of its location, reputation and because of the school's versatility. Almost all the students were mostly satisfied with the contents of the master's degree, such as timetables and arrangements. The results showed that the respondents had worked for an average of six years after the bachelor's degree and half of the respondents work in expert positions. The respondents provided useful opinions about Mikkeli University of applied sciences and of the master's degree. They gave development ideas for increasing the attraction of the degree programs and for its future development.</p>			
Subject headings, (keywords) knowledge, learning, lifelong learning			
Pages 60 p. + app. 11 p.	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Terttu Liimatainen		Bachelor's thesis assigned by Mikkeli University of applied sciences	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	OSAAMINEN JA OPPIMINEN.....	2
2.1	Yksilön osaaminen.....	2
2.1.1	Osaamisen kehittäminen	4
2.1.2	Osaamisen arviointi	6
2.2	Yksilön oppiminen.....	8
2.3	Oppimisen edistäminen	10
3	ELINIKÄINEN OPPIMINEN	14
3.1	Elinikäisen oppimisen prosessi.....	15
3.2	Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.....	19
3.3	Ammatillinen kasvu.....	23
4	AMMATTIKORKEAKOULU JÄRJESTELMÄ JA MAMK.....	25
4.1	Ammattikorkeakoulujärjestelmä Suomessa.....	25
4.2	Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.....	26
4.3	Mikkelin ammattikorkeakoulu.....	28
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
5.1	Tutkimusmenetelmät	30
5.2	Tutkimusaineisto.....	32
6	OPISKELIJOIDEN MIELIPITEITÄ.....	34
6.1	Taustatiedot.....	34
6.2	Opiskelijoiden mielipiteitä.....	37
6.3	Avoimet kysymykset	44
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	46
7.1	Tutkimustuloksista tehdyt johtopäätökset	46
7.2	Kehittämissuhteet	49
7.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	50
8	PÄÄTÄNTÖ	52
	LÄHTEET	54

LIITTEET

- 1 Saatekirje
- 2 Kyselylomake
- 3 Jakaumataulukot

1 JOHDANTO

Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat olleet pinnalla työelämässä jomon vuoden ajan. Nopeat muutokset sekä tietojen ja taitojen vanheneminen ovat nykypäivän työelämässä arkipäiväisiä asioita. Työnantajat vaativat työntekijöiltään entistä enemmän monipuolista osaamista ja kehittymistä työssään.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja toimii Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos. Sain aiheen koululta keväällä 2012, jolloin aloitin opinnäytetyön työstämisen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Mikkelin ammattikorkeakoulussa liiketalouden ylemmän tutkinnon aloittavien opiskelijoiden mielipiteitä. Tutkimusongelmana on, miksi opiskelija on valinnut juuri Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelupaikakseen. Mitkä ovat syyt, joiden takia opiskelija on hakeutunut ylempään tutkintoon. Tutkimuksessa käy ilmi, mitä opiskelijat ovat tehneet tradenomitutkinnon jälkeen. Tarkoituksena on myös selvittää opiskelijoiden mielipiteitä Mikkelin ammattikorkeakoulun vetovoimaisuudesta ja sen parantamisesta sekä ylemmän tutkinnon sisällöstä.

Tutkimus tehtiin perinteisellä kyselylomakkeella lokakuussa 2012. Kyselyä ei tehty Internetin kautta, vaan suoritin kyselyn itse menemällä paikan päälle opiskelijoiden luokse. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 42. Tutkimus sisältää sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tutkimuksen piirteitä. Kyselylomake koostuu monivalintakysymyksiä, mielipidevääntämistä ja avoimista kysymyksistä.

Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta eri pääluvusta. Ensimmäisessä teorialuvussa paneudutaan osaamiseen ja oppimiseen. Kerron yksilön osaamisesta ja oppimisesta sekä niiden kehittämisestä. Seuraavassa luvussa kerron elinikäisestä oppimisesta, sen prosessista ja myös ammatillisesta kasvusta. Tämän jälkeen luvussa 3 on tietoa ammattikorkeakoulujärjestelmästä Suomessa, ylemmästä tutkinnosta ja Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Näiden jälkeen tulee teoriaa tutkimusmenetelmistä ja tutkimusaineistosta. Lopuksi luvussa 6 tulevat tutkimuksen tulokset, ja tämän jälkeen johtopäätökset sekä kehittämis ehdotukset. Aivan työn lopusta löytyvät käyttämäni lähteet ja liitteet, joihin kuuluu saatekirje, kyselylomake ja tutkimuksen kysymysten jakaumataulukot.

2 OSAAMINEN JA OPPIMINEN

Yllättävät ja nopeat muutokset ovat nykyään jokapäiväisiä tapahtumia kaikkialla ympärillämme. Tietojen ja taitojen vanheneminen onkin realistinen uhka tulevaisuudessa, erityisesti korkean koulutuksen hankkineille. Ihminen käy elämänsä aikana läpi monenlaisia oppimisprosesseja, niiden kautta yksilö hankkii niitä tietoja, kykyjä ja taitoja, joita hyödyntämällä hän voi vastata tuleviin muutoksiin. Oppiminen voi esimerkiksi tarkoittaa kouluttautumista niin, että pystymme tekemään työtämme entistä paremmin ja että kehitämme taitojamme mahdollisia muutoksia varten. (Ruohotie 2000, 9-17.)

Osaaminen ja oppiminen ovatkin erittäin kriittisiä menestystekijöitä, ja tämän takia muuttuva työelämä tarvitsee yksilöitä, joilla on halu, tahto ja kyky oppia jatkuvasti uutta. Kehittämällä omaa pätevyyttään koskevia itsesääätelytaitoja ja uskomuksia luodaan edellytykset jatkuvaan kehitykseen. Tiimejä ja yksilöitä pitää kannustaa jatkuvaan oppimiseen, sen takia tarvitaan tietoa niistä tekijöistä joilla on vaikutus osaamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Tietoja tarvitaan myös mahdollisuuksista, joilla voidaan auttaa ja tukea kehitystä. (Ruohotie 1996, 7.)

2.1 Yksilön osaaminen

Osaamisesta yksilötasolla voidaan puhua monenlaisilla käsitteillä. Englanninkielisissä kirjoituksissa käytetään useimmiten käsitteitä *skills*, *competencies* ja *capabilities*. Ensimmäinen sana on suomeksi taidot, jolla viitataan yleensä johonkin erityisosaamiseen. Seuraavat kaksi sanaa ovat useimmiten käännetty sanoiksi pätevyys ja kyvykyys, näiden käsitteiden käyttö on hieman sekavaa niin kirjoituksissa kuin puheissakin. Kyvykyys viittaa työelämässä laajempiin tarvittaviin metataitoihin ja pätevyys johonkin erityisen tehtävän vaatimuksiin. (Viitala 2005, 113.)

Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, kokemuksista, asenteista ja kontakteista. Nämä yhdessä mahdollistavat hyvän lopputuloksen erilaisissa tilanteissa. Osaaminen on siis paljon muutakin kuin vain tietoa ja taitoa. Kokemukset ovat olennainen osa osaamista. On olemassa paljon sellaista osaamista, joka edellyttää laajempaa kokemustaustaa, ennen kuin voi kehittyä todellista ja aitoa osaamista. Asenne on todella tärkeä

seikka osaamisessa, siihen kuuluu motivaatio käyttää omia taitoja. Positiivinen asenne ja itsensä motivointi ovat myös tärkeitä asioita oman jaksamisen kannalta. Yksilön henkilökohtaisen kasvun aikana ihminen tarvitsee tukijoita ja monenlaisia esikuvia. Tämän takia siis kontaktitkin ovat tärkeä osaamisen osa-alue. (Sydänmaanlaakka 2006, 86–87.)

Tieto

Tärkeä perusta yksilön osaamiselle on tieto, yksinään se ei kuitenkaan vielä riitä taitavaan työsuoritukseen. Näkyväksi osaamiseksi tieto muuttuu vasta silloin, kun sitä osaa soveltaa ja jos sen toteuttamiseen löytyy motivaatiota. Ulospäin näkyvä ammattitaito siis koostuu tiedoista, taidoista ja asenteesta. Tiedon laadulla on erittäin suuri merkitys ammattitaidon pohjalle. (Viitala 2005, 126.)

Ammattitaidolle tärkeän tiedon voi jakaa kolmeen eri tyyppiin: teorian tietoon, käytäntötietoon sekä kokemustietoon. Teorian tieto on käsitteellistä informaatiota ja symboliseen muotoon muokattua tietoa, joka muuttuu yksilölle merkitykselliseksi hänen prosessoituaan sitä. Teorian tietoa voi löytyä kirjoista, asiantuntijoilta ja tietoverkoista. Käytäntötietoa kuvaa konkreettiset asiat, esimerkiksi jokin peli tai rakennus, jossa tieto saa esineellistetyn muodon. Sitä voi olla tilanteissa, esineissä ja ympäristössä. Sekä teoria – että käytäntötieto ovat objektiivisia, eli yksilön ulkopuolella olevia. Viimeinen tyyppi siis kokemustieto syntyy tekemisen ja yksilön ajattelun tuloksena. Siinä siis teoria ja käytäntö yhdistyvät kokemukseen. (Viitala 2005, 130.)

Yllämainitut tiedon lajit ovat siis näkyviä, mutta olemassa on myös toinen tiedon laji; hiljainen tieto. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan ei-sanallista tietämystä, joka karttuu toiminnallisen kokemuksen kautta. Se on tiedon laji, jossa tietäminen pohjautuu tunteeseen tai vakuuttuneisuuteen tietämisestä. Michael Polynytä pidetään hiljaisen tiedon käsitteen keksijänä. Hänen mukaan ihmiset tietävät enemmän kuin pystyvät kertomaan. Ihmisillä on siis paljon tietoisuutta, jota he eivät pysty ilmaisemaan, mutta joka näkyy heidän toiminnassaan esimerkiksi erilaisilla tavoilla ja käytännöillä. (Jyväskylän Yliopisto 2012.)

On sanottu, että tieto lisää tuskaa. Tieto on kuitenkin myös yksi osa ihmisen kokonaispersoonallisuutta. Tarkkaavaisuus, ymmärtäminen ja muisti ovat niin kutsuttuja metakognitiivisia prosesseja. Korkeatasoinen toiminta ja ajattelu syntyvät ainoastaan oppimisen, harjoituksen, työskentelyn ja kokemuksen kautta. Kyseessä on siis todella pitkä prosessi. Metakognitio tarkoittaa sitä, että ihminen tietää tietävän eli se on oma tapa käyttää tietoa. Metakognition avulla tapahtuu myös tiedon käsittelyn säätelyä. Sitä käytetään tulkinnan pohjana ja toiminnan ohjaamiseen, joka taas liittyy oman toiminnan ennakkointiin, ajatteluun, suunnitteluun sekä päättämiseen. Sillä on siis kaksi erilaista puolta, jotka ovat molemmat tärkeitä kaikessa ihmisen ajattelussa ja toiminnassa. (Paane-Tiainen 2000, 44.)

Davisin ja Davisin (2000, 36) mukaan oppiminen on paljon muutakin kuin faktojen muistamista. Ihmisten suhde tietoon ja informaatioon on muuttunut radikaalista, ja tämä on saanut ihmiset uuteen tilanteeseen oppijana. On olemassa tekijöitä, joilla on ollut suuri vaikutus meidän ymmärtämiseen informaation oppimisessa. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi se, että tiedon määrä on kasvanut räjähdysmäisesti ja tietojen ”pakkaamisessa” eli tallentamisessa on tapahtunut suurta kehitystä tietotekniikan saralla.

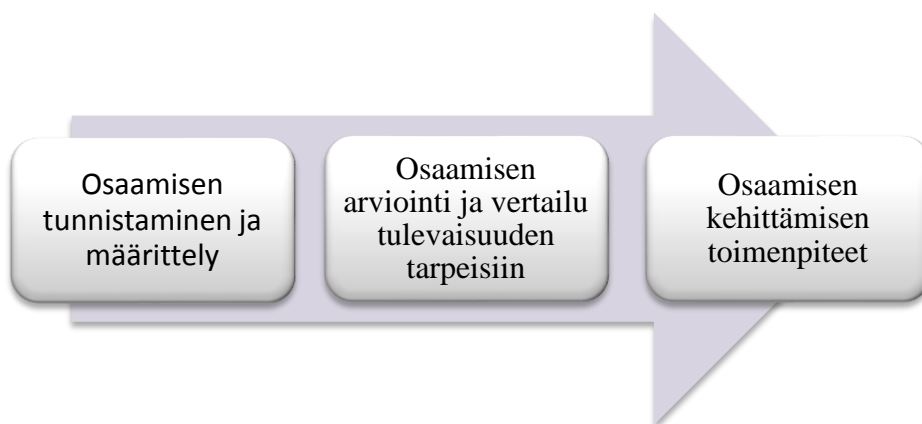
2.1.1 Osaamisen kehittäminen

Monimutkainen ja koko ajan muuttuva ympäristö vaatii ihmisiltä kokonaisuuden hallintaa, moniosaamista sekä osaamista, jossa yhdistyvät käytännön kokemus kuin myös teoreettinen tieto. Osaamiseen kohdistuu nykyään yhä laajempia vaatimuksia, sillä työtehtäväkohtaiset tiedot ja taidot eivät välttämättä ole enää täysin riittäviä. Esimerkiksi joustavuus ja vuorovaikutustaidot ovat nykypäivänä vaatimuksia osaamiselle ja niitä painotetaan yhä enemmän. (Hätönen 2007, 7.)

Yksilön kuin myös organisaation menestyminen vaatii ymmärrystä siihen, että osaaminen on voimavara, jolla taataan tavoitteiden saavuttaminen sekä jatkuva uudistuminen. Organisaation osaaminen ei koostu ainoastaan yksilöiden tietojen tai taitojen kokonaisuudesta, vaan se pohjautuu organisaation prosesseihin, tietovarantoihin ja käytäntöihin. Tärkeintä on löytää ne osaamisalueet ja tehtävät, jotka koetaan oleellisiksi tulevaisuudessa, ja pyrkiä sitten kehittämään juuri kyseisiä alueita. (Hätönen 2007, 7.)

Myös työhyvinvoinnin yksi tekijä on se, että yksilö kokee osaavansa työnsä. Työuupumus, ylikuormitus tai työn hallinnan tunteen menetys voivat johtua puutteellisesta osaamisesta. Mahdollisen työttömyyden varalle tarvitaan myös yksilön osaamista turvaksi. Etenkin työelämässä tarvitaan erilaisia oppimisen menetelmiä ja tilanteita, jotta jokaisella olisi mahdollisuus kontrolloida omaa osaamistaan. (Työterveyslaitos 2012.)

Välttämätön lähtökohta osaamisen kehittämiselle on tietenkin osaamisen tunnistaminen. Täytyy selvittää se, mitä osaaminen on, mitä tarvitaan ja mikä on kyseisten osaamisten nykytila. (Viitala 2005,85.) Kuviossa 1 on esitetty osaamisen kehittämisen prosessi.



KUVIO 1. Osaamisen kehittämisen prosessi (Viitala 2005)

Kehittämisen prosessi siis lähtee nykyisen osaamisen tunnistamisesta. Sitä voi lähteä tekemään esimerkiksi SWOT-analyysin avulla. Siinä jaotellaan neljään eri kenttään asioita esimerkiksi ydinosaamiset nykyisessä työssä, mitä osataan hyvin, mitä ei hallita ja mitkä ovat asiaan vaikuttavat tekijät. Seuraavan kehittämisen prosessi on osaamisen arviointi, mistä kerronkin tarkemmin seuraavassa luvussa. Arvioinnissa on tärkeää selvittää ensimmäiseksi mitä vaatimukset ovat. Viimeinen prosessin vaihe on osaamisen kehittämisen toimenpiteet, kuten kuvioissa yksi näkyy. Tässä tilanteessa tulee päättää, mitä tilaa osaamisessa tavoitellaan ja miten nopeasti. Ne määräävät toimintojen tavan ja luonteen. Yksilön kohdalla tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten pitkä ja mitä asioita kouluttautuminen sisältää. Työyhteisössä toimenpiteet voivat olla kehittämishankkeita tai perehdyttämistä. (Paane-Tiainen 2000, 109 – 111.)

2.1.2 Osaamisen arviointi

Arviointi on osaamisen kehittämisen peruspilareita, niin kuin myös kaikenlaisen kehittämistyön. Arvioinnissa tuloksia ja toimintaa verrataan asetettuihin tavoitteisiin. Kehittämistavoitteiden asettamista ohjataan arvioinnin avulla. Osaamisen arviointi tapahtuu useimmiten kehityskeskusteluilla ja itse arvioinnilla. (Hätönen 2007, 40.)

Itsearviointi

Monesti osaamistamme arvioi ulkopuolinen taho, esimerkiksi opettajat ja esimiehet. Tällaisen ulkopuoliselta taholta tulleen arvioinnin vierelle on viime vuosien aikana tullut itsearviointi. Itsearviointilla tarkoitetaan arviointia, jossa yksilö on omaa toimintaa ja osaamista arvioiva subjekti eli kohde. Henkilö siis arvio omaa osaamistaan ottaen kantaa suorituksiin ja prosesseihin, jotka ovat johtaneet tuloksiin. Tämä vaatii kriittistä ajattelua, työsuorituksiin ja osaamiseen liittyvien odotusten tunnistama. Valmiutta voidaan myös arvioida siten, onko tietyt kriteerit saavutettu omassa toiminnassaan. (Hätönen 2007, 40.)

Joillekin ihmisille itsearviointi voi olla alussa hämmentäväkin kokemus. Monet saattavat epäillä sitä, osuuko arviointi oikeaan. Voidaan ajatella, että itsearviointissa päädytään joko liian hyviin tai huonoihin arvioihin. Mutta itsearviointi on kuitenkin hyvä oppimistilanne. Samaan aikaan kun yksilö käy läpi osaamista ja vertaa sitä tavoitteisiin, alkaa hän tietoisesti tarkastella omaa työtään ja työyhteisöään. Jotta itsearviointi onnistuisi, ovat ohjeet sitä varten oltava selkeät. Koko arviointiprosessia olisi tullut käsitellä esimerkiksi kehityskeskustelussa. (Hätönen 2007, 41 - 42.)

Hätönen (2007) toteaa, että ”On kuitenkin todettu, että itsearviointi on yleensä esimiesarvioinnin veroinen tarkkuudessa. Mikäli alainen ja esimies tuntevat hyvin toisensa, on itsearvion ja esimiesarvion ero pienempi kuin huonosti toisensa tuntevilla osapuolilla”.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat hyvänä lähtökohtana systemaattiselle arvioinnille. Kehityskeskustelua johtavan henkilön näkökulmasta kehityskeskustelut ovat työväline, jonka avulla kehitetään osaamista, yhteistoimintaa ja työn tavoitteellisuutta. Toinen osapuoli taas pitää keskustelua vuorovaikutteisena tilanteena, jossa voi tuoda esille omia ideoita ja käsityksiä, sekä keskustella omasta asemastaan ja kehittymisestä. Kehityskeskusteluissa arvioidaan osaamista, asetetaan kehitystavoitteita, suunnitellaan yksilön kehitystä sekä asetetaan keinoja, joilla tavoitteisiin päästään. Kyseessä on siis molempien osapuolien palautekanava. (Hätönen 2007, 43.)

Työterveyslaitoksen (2010) mukaan kehityskeskusteluissa syvennyttään muun muassa seuraaviin asioihin:

- työntekijän tärkeiksi kokemiin tunteihin, asioihin ja kysymyksiin
- esimiehen tärkeisiin asioihin, jotka hän haluaa käydä läpi juuri tämän henkilön kanssa
- organisaation yhteisiin ja yleisiin seikkoihin, jotka käydään jokaisen kanssa läpi.

Kehityskeskustelu voidaan käydä esimerkiksi esimiehen ja alaisen kesken, yhteisesti ryhmän kanssa tai työkavereiden välillä. Virallisia keskusteluja olisi hyvä pitää vähintään kahdesti vuodessa. Tämän lisäksi aiheita tulisi ylläpitää säännöllisesti myös muissa keskusteluissa. Muut keskustelut ovat tärkeitä siksi, että kehityskeskustelut edellyttävät rehellistä ja avointa mielipiteiden kertomista. Jotta päätöksentekotilanne olisi mahdollisimman aito, kaikkien lähtökohtien tulisi olla totuudenmukaisia. (Hätönen 2007, 43.)

360-arviointi

Arviointi voidaan toteuttaa myös 360-arvioinnilla. Tässä menetelmässä kerätään palautetta henkilöltä itseltään, alaisilta, esimieheltä, työkavereilta ja esimerkiksi asiakailta ja yhteistyökumppaneilta. Henkilöstön itsearviointi edesauttaa esimiestä näkemään, kuinka työntekijät itse arvioivat tehokkuuttaan ja omaa osaamistaan. Henkilön oman näkemyksen vertaamista muiden antamaan arviointiin pidetään arvokkaana palautteena henkilölle itselleen. (Hätönen 2007, 44.)

On todettu, että 360-arviointi on luotettavampi kuin yhdestä lähteestä tuleva palaute. Henkilöstön arviointimenetelmässä pinnalle nousevat seuraavat piirteet: perustuu yhden ihmisen eli usein esimiehen arviointiin, järjestetään yleensä kerran vuodessa yhteisessä keskustelussa, henkilökohtaiset mielipiteet arvioitavasta henkilöstöstä voivat vaikuttaa arvioihin, esimiehellä voi olla puutteellista tietoa henkilön työstä, henkilön toiminta tiimin jäsenenä jää usein huomioimatta ja voi olla vaikeaa puuttua epätyytyväisiin työsuorituksiin. (Hätönen 2007, 44.)

Kyseinen arviointitapa on luotettava keino saada palautetta osaamisesta ja kehitystarpeista sekä yksilönä, osana tiimiä että osana organisaatiota ja henkilöstön toiminnasta yleensä. 360-arvioinnissa arvioitavana oleva henkilö pystyy itse ehdottamaan ne yhteistyötahot, joilta palautetta kerätään. Esimies voi toki halutessaan lisätä kohteita. Tärkeää kuitenkin on se, että arvioijiksi valitaan niitä, jotka näkevät henkilön niiden alueiden mukaisissa tehtävissä. Esimerkiksi asiakaspalveluosaamisen alueella palautteen antavat tietenkin asiakkaat. (Hätönen 2007, 44.)

2.2 Yksilön oppiminen

Osaamista ei pystytä siirtämään suoraan kehenkään, osaaminenhan on aina oppimisen tulosta. Oppiminen prosessina on monesti hyvin monimutkainen ja sitä voi olla vaikea hallita. Ihmisen on aina pitänyt pystyä oppimaan jatkuvasti ja nopeasti. Muutostahdin nopeutuminen työelämässä on vienyt oppimisvaatimuksia eteenpäin. Uudistuva työympäristö ja työ vaativat nykyään erinomaista taitoa itsenäiseen ja tehokkaaseen oppimiseen. Kuitenkin yksilötasolla oppimisesta on edelleen otettava itse vastuu. (Viitala 2005, 135.)

Yksilö rakentaa itse omaksutun tietonsa. Kun ihminen tekee havainnointeja, hän valitsee ja lukee informaatiota ja yhdistää sen jo olemassa oleviin tiedon rakenteisiin. Täten informaatio muuttuu tiedoksi, joka taas johtaa oppimiseen. Oppijan omat käsitykset tiedosta ja oppimisesta ohjaavat ajattelun strategioita ja oppimistoimintaa. (Ruohotie 1996, 80.)

Oppimisnäkemykset

Viitalan mukaan (2005, 136) ei ole olemassa yhtä ja ainutta oppimista selittävää teoriaa. Käsitykset siitä, mikä oppimisen saa aikaan ja miten se tapahtuu, ovat vaihdelleet eri aikakausina. Oppimisnäkemykset eroavat toisistaan oikeastaan näkökulmien tai painopisteiden takia. Oppimista ilmiönä voidaan pitää monimutkaisena kuten myös tilannesidonnaisena. Sitä voi yrittää ymmärtää tutustumalla siihen, mitä eri käsitykset ovat korostaneet. Tämän päivän vallitseva oppimisnäkemyks on konstruktivistinen näkemys. Sen mukaan ” ihminen on oppimisessaan tietoinen ja tavoitteellinen aktiivinen toimija, joka ympäristöstään tekemiensä havaintojen perusteella rakentaa ilmiöitä kuvaavia sisäisiä malleja”.

Oppimisnäkemykset jaetaan yleisesti behavioristiseen, kognitiiviseen, humanistiseen sekä yllä mainittuun konstruktivistiseen näkemykseen. Behavioristisen näkemyksen mukaan oppiminen on sama kuin käyttäytymisen muutos, jonka aiheuttajana on ulkoinen tekijä. Siinä ei kiinnitetä huomioita oppijan sisäisiin psykologisiin prosesseihin. Vaan ärsyke ja sitä seuraava reaktio sekä reaktiokäyttäytymisen seuraukset ovat kiinnostuksen kohteena. Oppijasta ajatellaan, että hän on passiivinen vastaanottaja, joka ohjautuu ulkoisten ärsykkeiden mukaan. Kognitiivisessa näkemyksessä sanat ajattelu ja ymmärtäminen korostuvat. Sen mukaan tietäminen siitä että osaaminen on riittämätöntä, käynnistää motivaation oppimiseen. Kognitiivisen oppimisnäkemyksen mukaan yksilö on kuitenkin oppimisprosessinsa aktiivinen kantaja ja keskushenkilö. Näkemyksessä korostuu tietorakenteiden muutos, mutta siinä otetaan huomioon myös oppimisen sosiaalinen luonne ja tunteet. (Viitala 2005, 137.)

Humanistinen oppimisnäkemyks korostaa sitä, että ihminen on luonnostaan utelias, päämäärähakuinen ja tarkoitushakuinen. Yksilön pyrkimyksiä siis arvostetaan ja oppimispotentiaalia pidetään suurena. Humanistinen näkemys nostaa pinnalle sen, että jokaiselle on annettava mahdollisuus ottaa potentiaalinen kyvykkyytensä käyttöön täysivaltaisesti. (Viitala 2005, 138.)

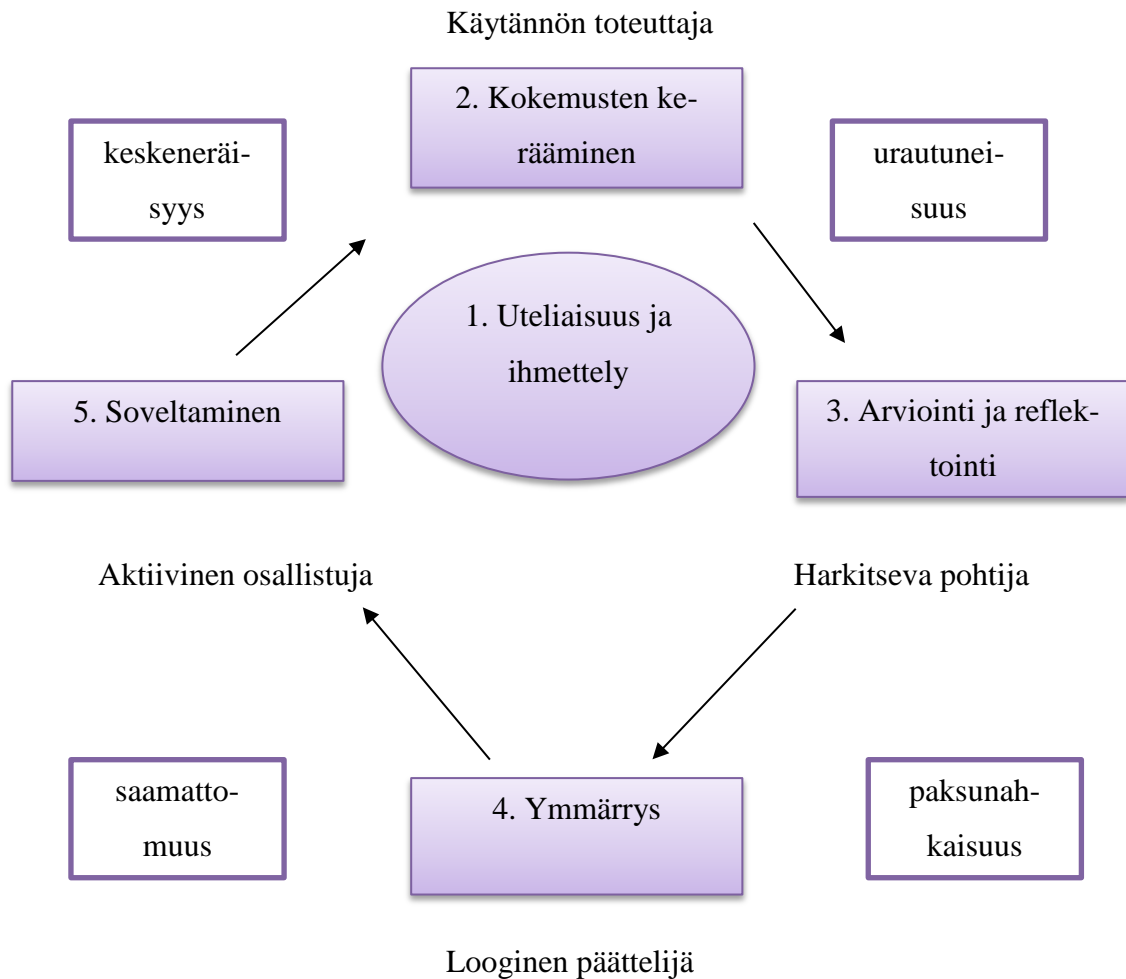
Oppimistyyli

Käytännön toteuttaja, harkitseva tarkkailija, looginen päättelijä ja aktiivinen osallistuja ovat oppimistyylin neljä perustyyppiä, joiden mukaan ihmiset voidaan jakaa. Jokainen perustyyppi korostaa jotakin oppimisprosessin osa-aluetta. Kuten nimikin jo kertoo, käytännön toteuttaja oppii parhaiten käytännön kautta. Hän suunnittelee, kerää tietoa ja kokeilee käytännössä. Käytännön toteuttaja etsii toimivia ratkaisuja käytännössä. Toinen oppimistyyli on harkitseva tarkkailija, siinä oppija oppii havainnoimalla. Hän sisäistää asiat helpoiten, kun hän kerää rauhassa uutta tietoa ja arvioi sitä. Harkitseva tarkkailija seuraa mielellään asioita sivusta ja analysoi muiden tekemistä. (Sydänmaanlakka 2006, 85.)

Looginen päättelijä taas oppii parhaiten johtopäätöksiä tekemällä. Hän rakentaa loogisia malleja ja järkeilee asioita. Kysely, kokeilu ja asioiden analysointi erilaisilta puolilta ovat tyypillisiä ominaisuuksia päättelijälle. Ennen kuin hän on tyytyväinen, täytyy hänen todella sisäistää asiat. Viimeinen oppimistyyli on aktiivinen osallistuja, joka oppii yhdessä soveltamalla ja osallistumalla. Hän pitää haasteista ja on monessa mukana, mutta ei välttämättä jaksaa perehtyä asiaan syvällisesti. (Sydänmaanlakka 2006, 85.)

2.3 Oppimisen edistäminen

Sydänmaanlakan (2006) mukaan oppimisessa lähtökohtana on uteliaisuus ja ihmettely. Ihmisten täytyy olla motivoituneita oppimaan uutta ja mahdollisesti poistamaan oppimista haittaavia tekijöitä. Ihmisten olisi hyvä tietää joitakin perusasioita oppimisprosessista, jotta sitä pystytään arvioimaan ja omaa oppimistaan kehittämään. Kuviossa 2 on esitetty yksilön oppimisprosessi.



KUVIO 2. Oppiminen, oppimistyylit ja oppimisen esteet käytännössä (Sydänmaanlakka 2006)

Uudistuminen ja uusien asioiden oppiminen edellyttää, että ihmisillä olisi tallella ihmettelemisen taito, kuten kuvioon kaksi tämä ajatus on sijoitettu ensimmäiseksi kohdaksi. Sellainen henkilö, joka tietää omasta mielestään jo kaiken, harvoin oppii mitään uutta. Olisi oltava valmis kyseenalaistamaan kaikkea, myös omia ajatuksia, arvoja sekä tunteita. Ihmisiltä tulisi löytyä itseluottamusta, jotta uskalletaan mennä omien mukavuusalueidenkin ulkopuolelle. (Sydänmaanlakka 2006, 81.)

Automaattinen kokemusten, ideoiden ja ajatusten poimiminen on tärkeää. Ihmisten täytyy olla valppaita havaitsemaan ympäristöään, tässä kohtaa kohdataan yleensä ensimmäinen oppimisen este; urautuneisuus. Oma urautuneisuus saattaa vaikuttaa siihen, että ympäristöä havainnoidaan vain hyvin pienesti ja nähdään asioita joita vain itse

halutaan nähdä. Tämän sijaan ihmisten tulisi välttää urautumista ja katsoa asioita mahdollisimman monesta näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2006, 81.)

Kuviossa 2 seuraavana vaiheena oppimisprosessissa on esitetty arviointi. Kun asioita arvioidaan syvällisemmin, kutsutaan arviointia reflektoinniksi. Kokemuksien kerääminen ei pelkästään riitä, vaan niitä on myös arvioitava syvällisesti. Reflektointia voidaan pitää avaimena oppimiseen. Reflektointi on oman toiminnan perusteiden ja seuraamusten pohtimista ja arviointia. Sitä pitäisi tehdä tavallisessa arjessa sekä sen tulisi olla osa työtehtäviä. Ymmärryksen tasolle pääseminen vaatii uusien asioiden työstämistä, joka vie aikaa. Tässä kohta törmätään kyvyttömyyteen vastaanottaa palautetta. Monista ihmisistä on tullut paksunahkaisia, eli toisten mielipiteiden kuunteleminen on vaikeaa jos ne poikkeavat omista mielipiteistä. Kritiikki joka kohdistuu itseensä, on hyvin helppo torjua. Todellisuudessa palautteen saaminen ja sen hyödyntäminen on tärkeää oman kehityksen kannalta. (Sydänmaanlakka 2006, 83.)

Ennen soveltamista kuviossa yksitoista on esitetty kolmas oppimisen este; saamattomuus. Tiedetään että jotain pitäisi tehdä, mutta ei vain saada aikaiseksi. Puutteellinen itsekuri ja saamattomuus ovat oppimisprosessin suurimpia esteitä. Viidentenä eli viimeisenä vaiheena on soveltaminen. Jotta päästään soveltamaan, kaikki edellä mainitut kolme estettä tulisi tietenkin ohittaa. Asiat täytyy viedä käytäntöön ja tietoa täytyy soveltaa. Olemalla määrätietoinen ja jämäkkä, on helpompaa soveltaa käytännössä. Asioita ei saa jättää puolitiehen eikä vaikeuksia kohdatessa ei saa lannistua. Kun oppimisprosessi on viety päätökseen, voidaan lopputulos arvioida. On myös kukistettava viimeinen este, joka on keskeneräisyys. Jos oppimisprosessi jää keskeneräiseksi todellinen oppiminen jää tapahtumatta. Jokaisen olisi hyvä miettiä ja tunnistaa omat oppimisen esteet, miten nämä esteet poistetaan ja kuinka omaa oppimistaan voisi edistää ja tehostaa. (Sydänmaanlakka 2006,85.)

Oppimisen itseohjautuvuus ja itsesäätely

Ruhotien (2000) mukaan elinikäisen kasvatuksen peruspilarina oleva katsomus ihmisestä aktiivisena tiedon etsijänä, joka tekee itse opiskeluun liittyviä ratkaisuja ja ottaa vastuun tavoitteiden asettamisesta sekä opiskeluprosessin suunnittelusta ja arvioinnista johtaa käsitteeseen itseohjattu oppiminen. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan oppijan

tietoisuuden tilaa ja valmiutta itseohjattuun oppimiseen. Käsitteeseen sisältyy muun muassa tällaiset ominaisuudet kuin omatoimisuus, emotionaalinen itsenäisyys, reflektiivisyys ja sitoutuminen. Itseohjatussa oppimisprosessissa yksilö voi itse vaikuttaa oppimisen tavoiteasetteluun, oppimisstrategioihin sekä materiaalin valintaan. Itseohjautuva oppija voi kuitenkin saada tukea ja ohjausta esimerkiksi opettajilta ja opiskelukavereilta.

Oppimisen itsesäätelystä eli autonomialla tarkoitetaan useimmiten ponnistelujen säätämistä oppimisstrategioiden avulla. Itsesäätelystä yhdistetään kolme ulottuvuutta, jotka ovat älyllinen, moraalinen ja emotionaalinen. Yksilö ei voi tulla autonomiseksi, vaan hän on ennemminkin kykenevä toimimaan autonomisesti erilaisissa tilanteissa. Eli yksilö on siis autonominen siten, kuinka hän asettaa tavoitteita ja laatii suunnitelmia, käyttää valinnanvapauttaan ja turvautuu omaan tahdonvoimaan sekä harjoittaa itsekuria ja itsehillintää. Itsesäätelystä liittyy erilaisia käsityksiä oppimisesta, motivaatiota määrääviä tekijöitä sekä tietoa, joka koskee tehtävien suorittamista, asiasisältöä ja strategioita. Opiskelijat voivat kohdata opiskellessaan monia ongelmia; oppimistehävän ohjeet saatetaan tulkita väärin, tehtävää koskevat tavoitteet ymmärretään väärin, strategian soveltamisessa on ongelmia esimerkiksi motivaation puuttuminen. Opiskelija tarvitseekin palautetta monilta lähteiltä, yksinkertaisin palautemuoto on tuloksiin liittyvä palaute. (Ruohotie 1996, 85–86.)

Konkreettisesti itsesäätely näkyy opiskelijan käyttäytymisessä, esimerkiksi kun oppija asettaa itselleen tavoitteita. Tavoitteita asettaessa opiskelija joutuu arvioimaan omaa kykyä tehtävän suorittamisesta ja hän joutuu valitsemaan sopivan oppimisstrategian. Itsesäätelyä tapahtuu koko oppimisprosessin aikana, se koostuu erilaisista vaiheista, joilla yksilö ohjaa ja ylläpitää sekä tarkkailee tavoitteellista toimintaansa. Itsesäätely on riippuvaista tietyn oppimistilanteen vaatimuksista ja mahdollisuuksista. Tilanteet, joissa on ulkoapäin ohjattua toimintaa kuten opettajan määräystä tehtävän suorittamisesta, ei itsesäätelyä silloin voi oikein edistää. Jos taas oppijalla on mahdollisuus vaikuttaa omiin tavoitteisiinsa ja ehtoihin, herättää se oppijassa tärkeitä itsesäätelymekanismia. (Suomen virtuaaliyliopisto 2004.)

Motivaatio

Pintrichin ja Schunkin (2002, 5) mukaan motivaatio sana terminä on johdettu latinalaisesta verbistä *movere*, joka tarkoittaa liikkua. Ajatus siitä heijastuu niin yksinkertaisesta ideasta kuten siitä, että jokin motivaatiotekijä saa meidät menemään, pitää meidät liikkeessä ja auttaa meitä lopettamaan tehtävät hyvin. Huolimatta näistä yleisistä ajatuksista, on olemassa monenlaisia erilaisia määritelmiä motivaatiosta ja paljon erimielisyyksiä sen täsmällisistä luonteista. Pintrich ja Schunk (2000, 5) kärkevät motivaation olevan prosessi, jossa tavoitteellinen toiminta laitetaan alkuun ja ylläpidetään.

Paane-Tiainen (2000, 87) toteaa, että riippumatta siitä, oliko kyse minkälaisesta oppimisesta tahansa, on motivaatio keskeinen tekijä. Motivaatioon liittyy tunne mielekkyydestä, opittavan asian pitäisi tuntua jotenkin merkittävältä oppijan kannalta. Asian tulisi olla kiinnostava ja oppijan tulisi tuntea, että siitä on hyötyä hänelle itselleen. Motivaatioon vaikuttaa tieto asiasta ja sen sisällöstä, sekä niiden kautta syntyneistä odotuksista ja tavoitteista joita on asetettu. Joku voi opiskella saadakseen tietoa käsillä olevasta asiasta, koska tuntee tarvitsevänsä sitä sillä hetkellä. Toinen taas voi opiskella kehittääkseen omaa itseään. Joku saattaa perustaa motivaationsa opiskella edetäkseen työuralla. Joillakin on taas halu oppia tietty taito, koska hän tuntee tarvitsevänsä sitä välittömästi. (Paane-Tiainen 2000, 87.)

Näiden perusteella motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoiset motiivit ovat hyötyarvioihin liittyviä asioita ja käytännöllisiä. Sisäisessä motivaatiossa motiiveihin vaikuttaa henkisen kasvun tai yleisen kehittymisen tarve. Motivaatio voi myös perustua sosiaalisiin seikkoihin, kuten toisten ihmisten tapaamiseen ja ryhmään kuulumiseen. Nämä seikat vahvistavat muita alkuperäisiä motivaatio seikkoja. Oppimisen ja opiskeltavan asian kannalta sisäinen motivaatio sekä myönteinen suuntautuminen johtavat yleensä parhaisiin oppimistuloksiin. Sisäinen motivaatio antaa myös opiskelijalla voimaa silloin, kun hän kohtaa vaikeuksia oppimisprosessin aikana. (Paane-Tiainen 2000, 87.)

3 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Elinikäisestä oppimisesta on kirjoitettu paljon ja siitä on olemassa monenlaisia käsitteitä. Nyssölän ym. mukaan (2001,10) perusajatus on joka tapauksessa selkeä: ihmi-

nen kykenee oppimaan koko ikänsä ajan, ja selviytyäkseen hänen on myös opittava koko ikänsä. Elinikäisen oppimisen juuret ulottuvat pitkälle historiaan. Terminä elinikäinen oppiminen on mainittu jo ensimmäisen maailmansodan jälkeisessä Britanniasa. Suomeen elinikäisen oppimisen ajatus saapui 1960-luvulla, jolloin alettiin puhua elinikäisestä kasvatuksesta. (Nyyssölä & Hämäläinen 2001, 10–15.)

Otalan (2004) mukaan jo kreikkalaiset filosofit Platon ja Aristoteles kirjoittivat, että ihmisen pitäisi opiskella koko elämän ajan. Elinikäisestä oppimisesta on aiemmin puhuttu sanoilla uusiutuva koulutus, aikuiskoulutus ja jatkuva koulutus. Työelämässä tapahtuneet muutokset tämän vuosikymmenen aikana ovat saaneet päättäjät ja työelämän edustajat huomioimaan ihmisten jatkuvan kouluttautumisen sekä elinikäiseen oppimisen. (Ojala 2004, 100.)

Unesco, Euroopan Unioni sekä OECD (organisation for Economic Cooperation and Development) ovat 1990-luvulta asti kehittäneet elinikäisen oppimisen ideaa. Unesco korostaa oppilaitosmuotoisen koulutusjärjestelmän merkitystä yhteiskunnalle, kun taas OECD ja Euroopan Unioni korostaa kaikenlaisen oppimisen merkitystä ja sen tunnustamisjärjestelmän luomista. Unescon kiinnostuksen kohteena onkin koko maailma, jossa ongelmat monin paikoin muodostuvat puutteellisesta lukutaidosta ja koulutusjärjestelmistä. Euroopan Unioni on ollut erittäin aktiivinen elinikäisen oppimisen saralla, vuosi 1996 onkin nimetty elinikäisen oppimisen vuodeksi. Euroopan Unionin komissio on julkaissut paljon elinikäistä oppimista koskevia raportteja ja kannanottoja. Sen periaatteena elinikäiselle oppimiselle on aktiivisen kansalaisuuden korostaminen sekä työllistymisen edistäminen. (Nyyssölä & Hämäläinen 2001, 12 - 13.)

3.1 Elinikäisen oppimisen prosessi

Elinikäistä oppimista käytännössä kuvaavat seuraavat ajatukset:

- elinikäinen oppiminen kehittää ihmisen osaamista koko elämänsä ajan
- ei ole ainoastaan tietojen ja taitojen karttumista
- sisältää muodollisen koulutuksen ja kaikenlaisen muun oppimisen
- yksilön jatkuva kehitysprosessi
- ei ole kertatapahtuma tai lyhytkestoinen kurssi

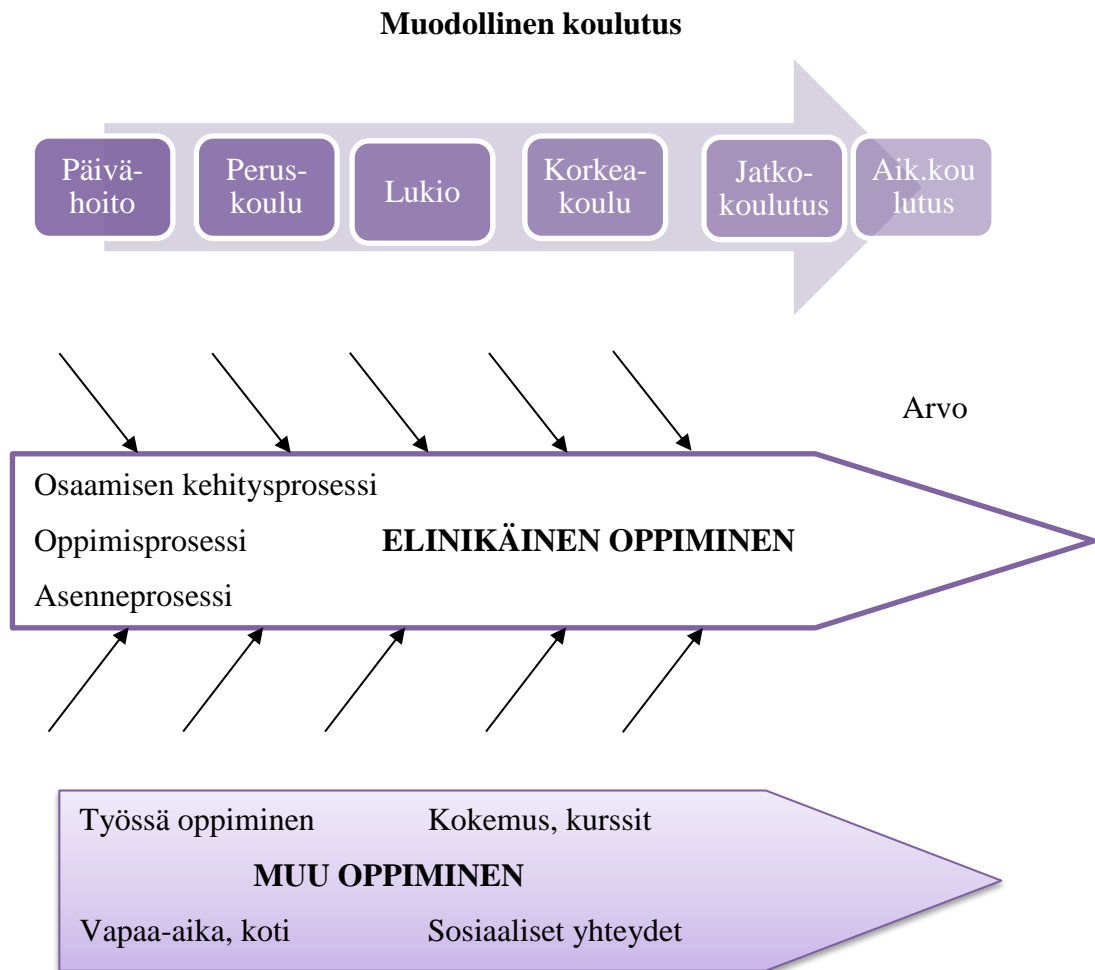
- antaa valmiudet elää jatkuvasti muuttuvassa maailmassa
- auttaa selviytymään yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa. (Ojala 2004, 103 – 107.)

Elinikäinen oppiminen kehittää ihmisen kaikkia osaamisen eri alueita. Yhä suurempi osuus oppimisesta tapahtuu koulutusjärjestelmien ulkopuolella. Esimerkkinä voidaan pitää sitä, että aikuisiässä yli 80 prosenttia uusista asioista opitaan työelämässä. Oppimista tapahtuu myös harrastuksissa ja muissa vapaa-ajan toiminnoissa. Sitä siis tapahtuu kaikkialla, missä jotain osaamisen osa-alueita voidaan kehittää. (Ojala 2004, 103 – 107.)

Yksilölle elinikäinen oppiminen tarkoittaa jatkuvaa kehitysprosessia, joka kasvattaa henkilökohtaista pätevyyttä. Kaikki koulutusjärjestelmät päiväkodista korkeakouluhin vaikuttavat pätevyyden lisääntymiseen. Kaikki muut tahot kuten harrastukset ja koti mahdollistavat opitun soveltamisen. Elinikäinen oppiminen koostuu erilaisista oppimiskokemuksista, kokemukset voidaan yhdistää osaamiskokonaisuudeksi. Juuri oppimiskokemuksista muodostuu oppimisen polku, jolla voi olla tavoite. (Ojala 2004, 108.)

Elinikäistä oppimista voidaan kuvata pätevyyden arvoketjulla, joka on esitetty kuviossa 3 seuraavalla sivulla. Siinä seuraava vaihe tuo aina lisäarvoa yksilön koulutukselliseen, ammatilliseen sekä henkilökohtaiseen pätevyyteen. Arvoketjun tuloksena voidaan pitää sitä, että ihminen säilyy koko elämänsä ajan pätevänä tekemään asioita työelämässä ja yhteiskunnassa. Kuviossa 3 tämä tulos on kuvattu sanalla arvo. (Ojala 2004, 109.)

Elinikäisen oppimisen arvoketjussa kehittyvät kaikki osaamisen eri osa-alueet, jotka kokonaisuudessaan muodostavat osaamisen kehitysprosessin. Arvoketjussa tiedot, taidot, kokemukset ja kontaktit lisääntyvät. Oppimisprosessi kuvaa sitä, miten yksilön oppimistaidot kehittyvät. Asenneprosessi taas kuvaa sitä, miten yksilön henkilökohtainen pätevyytensä ja hiljainen tieto kehittyvät sekä miten hyvin ihminen sopeutuu muutoksiin. Nämä molemmat prosessit tukevat toiminnoillaan yleisesti osaamisen kehitysprosessia. Oma halu, intohimo, halu kehittyä ja saada tietoa ovat myös tärkeänä osana yksilön asenneprosessia. (Ojala 2004, 110.)



KUVIO 3. Elinikäinen oppiminen (Ojala 2004)

Avaintaidot

Euroopan parlamentin suosituksen mukaan elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat asiayhteyteen sopivien taitojen, tietojen ja asenteiden kokonaisuus. Tietoyhteiskunnassa avaintaidot ovat välttämättömiä. Ne antavat joustavuutta työvoimalla, jolloin pystytään sopeutumaan nopeammin maailman jatkuviin muutoksiin. Avaintaidoilla on myös merkitys työntekijän motivaatioon, tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Avaintaitojen omaksuminen on erityisen tärkeää nuorille, joiden pakollinen oppivelvollisuus on lopussa. Sillä nuoret saavat avaintaidoista perustan työelämälle ja jatko-opinnoille. Niiden omaksuminen on myös tärkeää aikuisille kaikissa elämänvaiheissa taitojen päivittämisen ja kehittämisen kautta. (Elinikäisen oppimisen avaintaidot 2011.)

Euroopan Unioni on asettanut kahdeksan avaintaitoa, jotka ovat toisistaan riippuvaisia:

- viestintä äidinkielellä
- viestintä vierailla kielillä
- matemaattinen osaaminen ja perusosaaminen luonnontieteiden ja tekniikan avulla
- digitaaliset taidot
- oppimistaidot
- sosiaalisuuteen ja kansallisuuteen vaikuttavat taidot
- aloitekyky ja yrittäjäyys
- tietoisuus kulttuurista ja kulttuurin ilmaisumuodot. (Elinikäisen oppimisen avaintaidot 2011.)

Avaintaidot muodostavat viitekehyksen, joka on EU-maiden ja niiden koulutuspolitiikan vertailuväline. Sillä tuetaan tavoitteiden saavuttamiseen tähtääviä toimia. Viitekehys on suunnattu pääosin koulutuksen tarjoajille, poliittisille päättäjille, oppijoille itselleen sekä työnantajille. EU-maiden tulisi varmistaa, että yleissivistävä ja ammatillinen koulutus antaa nuorille mahdollisuuden kehittää yllä mainittuja avaintaitoja. Maiden ulisi myös varmistaa, että aikuiset pystyvät tarvittaessahan päivittämään taitoja koko elämänsä ajan ja että aikuisten jatkuvaan koulutukseen olisi olemassa asianmukainen perusrakenne. (Elinikäisen oppimisen avaintaidot 2011.)

Oppimista voidaan pitää kuin minä tahansa muuna taitona, jos sitä ei käytetä se voi ruostua. Tämän takia oppimisvirettä tulisi pitää koko ajan yllä. Oppimista on harjoitettava jatkuvasti mutta se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että koulun penkillä olisi istuttava koko ajan. Elämässä voi opetella siihen, että miettii kaikkia tekemisiään oppimisen kannalta. Jatkuva oppimisen harjoittelu takaa myös sen, että ihminen pystyy sopeutumaan uusiin tilanteisiin nopeammin. Oppimisvire edellyttää sen, että ihminen on itse halukas löytämään uutta tietoa ja on sitoutunut oppimaan. (Ojala 2004, 130.)

Elinikäisen oppimisen kannalta on tärkeää, että tarjolla olisi tietoa eri alojen tulevaisuudesta. Siitä, millaisia työtehtäviä alalla on, minkälaista osaamista tarvitaan ja miten siellä tullaan työskentelemään. Kun tietoa on olemassa tarpeeksi, ihmisten on helpompi kouluttautua itse tulevaisuuden tarpeisiin. Tarkkaa osaamistarvetta ei pystytä arvi-

oimaan. Kuitenkin osaamisalueita ja strategisia valmiuksia joihin toiminta tulee perustumaan, pystytään määrittelemään. Ihmiset pystyvät etukäteen hankkimaan perusvalmiudet, mutta tarjolla pitäisi olla sopivia oppimisteitä ja tarvetta vastaavia oppeja. Yksilön elinikäisen oppimisen oppimistarpeet koostuvat sen verkoston, toimialan ja yrityksen visioista, strategioista ja tavoitteista, jossa hän haluaa tulevaisuudessa vaikuttaa ja olla jäsenenä. Oppimistarpeissa tulee ottaa huomioon kaikkien osaamisen osa-alueiden kehittäminen. (Ojala 2004, 131 - 132.)

Ojala (2004,133) toteaa että, ”elinikäisen oppimisen ajattelun mukaan täydennys – , uudelleen -, lisää, - ja jatkokoulutus sekä kaikki muu oppiminen tähtäävät samaan päämäärään: yksilön kokonaisosaamisen tason nostoon ja kasvuun ihmisenä”. Koulutukset eivät ole erillisiä oppimisteitä, vaan ne muodostavat koko ajan jatkuvat oppimisprosessin. Jotta koulutukset nostaisivat todellista osaamisen tasoa ja muodostaisivat kokonaisuuden, tarvitaan elinikäisen oppimisen toimintakehys. Toimintakehysten avulla voidaan yhdistää pienempiä ja laajempia oppimoduuleja sekä arvioida opittua laadullisesti että määrällisesti. Kehyksen koordinointi ja hallinta kuuluvat julkiselle opetussektorille. (Ojala 2004,133–134.)

3.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

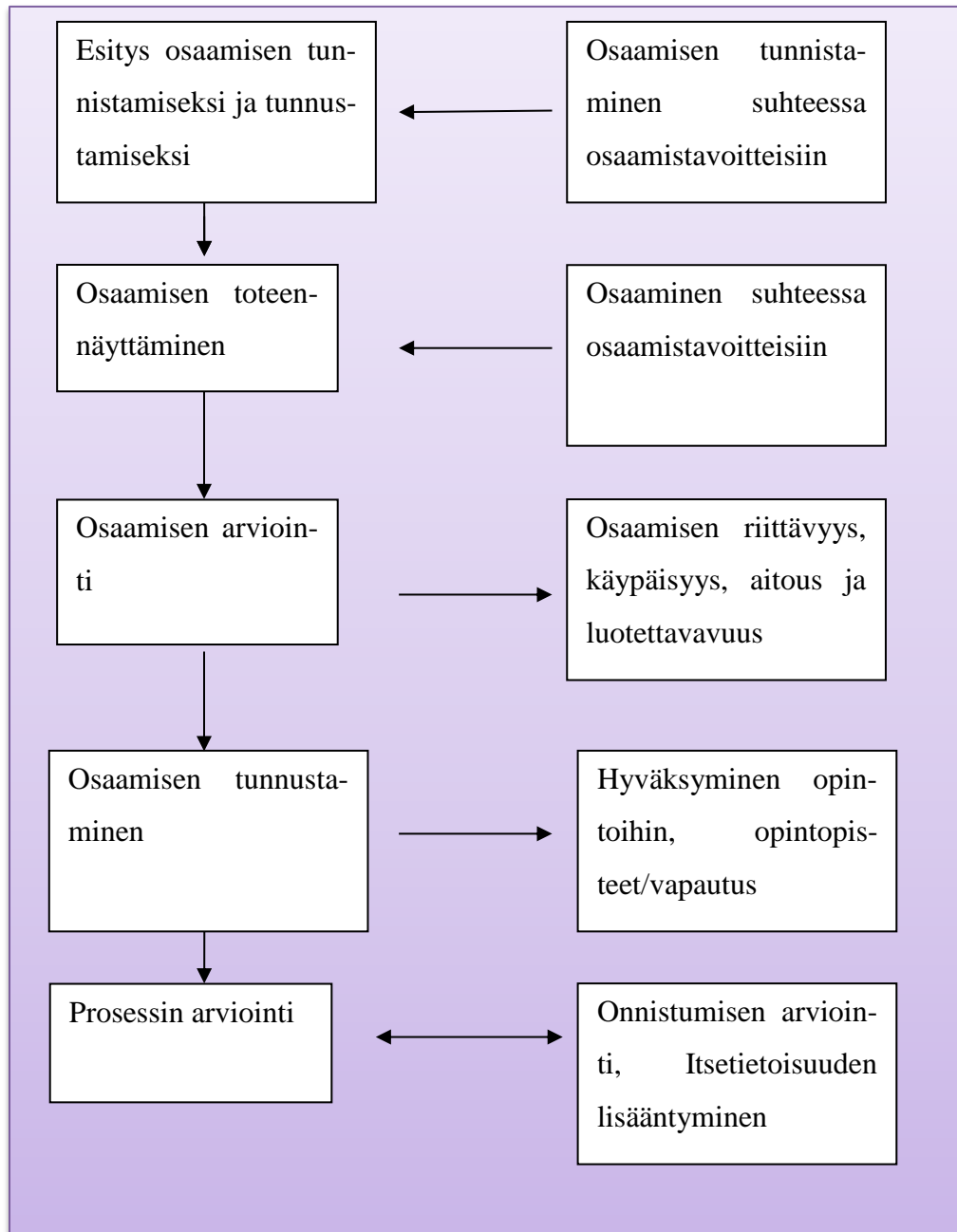
AHOT eli aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tällä hetkellä pinnalla suomalaisissa korkeakouluissa. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat yhteydessä myös eurooppalaiseen korkeakoulukehitykseen. Opetusministeriö on julkaissut aiheeseen liittyvän muistion vuonna 2007. Siinä on suositeltu, että kaikissa korkeakouluissa tulisi luoda yhtenäinen ja luotettava järjestelmä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Kyseisen teeman ollessa uusi suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä, päätettiin että aiheesta tarvitaan tietoa ja koulutusta AHOT-prosessista yhteistä ymmärrystä varten. Näin ollen syntyivät hankkeet AHOT korkeakouluissa ja Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa. Jälkimmäisessä hankkeessa oli mukana myös Mikkelin Ammattikorkeakoulu, hanke alkoi kesäkuussa 2010 ja päättyi tämän vuoden kesäkuussa 2012. (Airola & Hirvonen 2012, 7.)

AHOT-periaate sitoutuu yhteen koulutuksen kehittämisen, elinikäisen oppimisen ja koulutuksen kansainvälistymisen kanssa. Elinikäisen oppimisen kannalta on hyvin tärkeää, että korkeakouluissa huomioidaan aiemmin hankittu osaaminen. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyötä kannustetaan alueellisella tasolla. Työelämän osaamistarpeiden muuttuessa elinikäisen oppimisen tarpeet ovat kasvaneet. Tämä aiheuttaa sen, että työn sekä opiskelun vuorottelu työssä tarvittavan osaamisen varmentamiseksi tulisi turvata. Ottamalla käyttöön AHOT-prosessi yritetään muun muassa lisätä työntekijöiden ja opiskelijoiden liikkuvuutta sekä työllistettävyyttä. (Airola & Hirvonen 2012, 15.)

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessin lähtökohtana on opiskelijan esitys osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi. Koulutusjärjestelmässä tätä voidaan tunnistaa todistusten perusteella. Muun osaamisen tunnustamisen kannalta pystytään käyttämään esimerkiksi näyttöä tai työskentelyn havainnointia työtehtävissä. Prosessi edellyttää opiskelijalta sitoutumista oman toimintansa ja osaamisensa reflektointiin eli itsearviointiin sekä pitkäjänteisyyttä. Prosessiin kuuluu kolme eri osa-aluetta:

1. Opiskelijan osaamisen tunnistaminen
2. Tietojen ja taitojen suhteuttaminen osaamisvaatimuksiin
3. Osaamisen arviointi ja tunnustaminen

Britannialaisissa korkeakoulujärjestelmissä osaamisen tunnustamisesta on jo vuosien kokemus, he jakavat prosessin viiteen vaiheeseen. Seuraavassa kuviossa neljä on kuvattu osaamisen tunnistamisprosessin vaiheet sekä niihin liittyvät keskeiset toimenpiteet. (Haltia ja Jaakkola 2009, 24.)



**KUVIO 4. Aiemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessi ammat-
tikorkeakouluopinnoissa (Haltia & Jaakkola, 25)**

Prosessi alkaa opiskelijan tekemästä esityksestä aiemman osaamisensa tunnistamiseksi. Se edellyttää perehtymistä opintojen osaamistavoitteisiin. Aluksi tehdään kartoitus opiskelija osaamisesta suhteessa opintojen osaamistavoitteisiin, kuten kuvion 4 yläreunassa on esitetty. Tämä voidaan suorittaa yleensä haastattelemalla, jossa opiskelija käyttää hyödyksi kokoamaansa tietoa itsestään todistusten ja ajan tasalla olevien ansioluetteloiden avulla. (Haltia & Jaakkola 2009, 26.)

Seuraavassa vaiheessa toteutetaan osaamisen toteennäyttäminen. Siinä opiskelija koota itse aineiston omasta aiemmasta osaamisestaan ja kokemuksistaan. Tämän vaiheen tavoite on saada toteennäytetyksi osaaminen suhteessa osaamistavoitteisiin ja luomaan edellytyksen sen arvioimiselle. Opiskelija voi käyttää aineistona esimerkiksi todistuksia opiskelusta, työstä, koulutuksista, kopioita tuotetuista raporteista ja asiakirjoista sekä kopioita pidetyistä esityksistä. Vastuu on tässä vaiheessa opiskelijalla itsellään, tosin oppilaitos voi kuitenkin auttaa opiskelijaa tarjoamalla kirjallisia ohjeita tai tutorointia. Helppo tapa koota kaikki tieto yhteen on tehdä osaamisportfolio. Vaiheen onnistuminen on erittäin tärkeää koko prosessin kannalta. (Haltia & Jaakkola 2009, 26.)

Kolmannessa vaiheessa opiskelijan toimitettua koottu materiaali arvioinnista vastaavalle henkilölle, osaamisen arviointi voidaan aloittaa. Siinä tarkastetaan, että toteennäytetty osaaminen vastaa opiskelijan esittämiään tavoitteita ja että dokumentit ovat riittäviä ja luotettavia. Siinä myös arvioidaan tarvittavat lisätoimenpiteet osaamisen saavuttamiseksi. Opiskelijalta voidaan pyytää tarvittaessa lisäselvityksiä. Tämän jälkeen siirrytään vaiheeseen osaamisen tunnustaminen. Siinä arvioidaan sekä varmistetaan toteennäyttäminen. Sen ollessa riittävä kirjataan osaaminen ja opintosuoritus hyväksi luetuiksi. Näin ollen opiskelijan osaaminen on tunnustettu virallisesti. (Haltia & Jaakkola 2009, 27 – 28.)

Viimeinen eli viides vaihe on prosessin arviointi. Kun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessi on tullut loppuun, tulee opiskelijan pohtia saavutuksiaan suhteessa alkuperäisiin tavoitteisiin. Hänen pitää myös tarkastella, mitä hän on oppinut omasta osaamisestaan ja mitä täytyy tehdä taitojen ylläpitämisen eteen. Tämän toteuttaminen onnistuu helpoiten kehityskeskustelussa, joka kuuluu prosessin loppuun. (Haltia & Jaakkola 2009, 28.)

Parhaimmillaan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta on hyötyä opiskelijoille, korkeakouluille kuin myös työelämälle. Opiskelijalle AHOTissa mahdollistaa yksilöllisen opiskeluprosessin sekä motivaation kasvun. Korkeakouluille on AHOT-menettely tärkeää, sillä voidaan vaikuttaa opintoaikoihin ja opintojen läpäisyyn. Resursseja säästyy, koska opiskelu nopeutuu ja päällekkäisyyksiä poistuu. Yhteistyö ulkopuolisten tahojen kanssa kasvaa AHOTin ansiosta, se vaikuttaa myönteisesti työ-

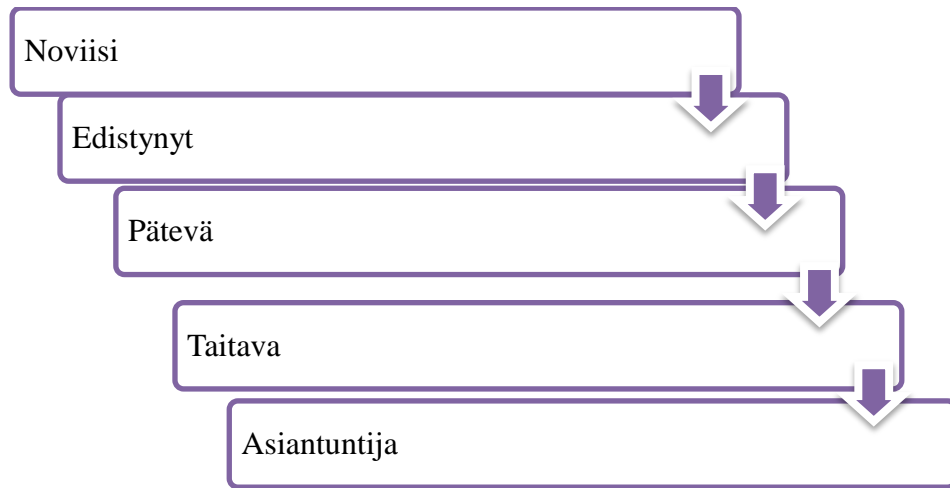
elämän tarpeisiin vastaamiseen. AHOT myös parantaa korkeakoulun kansainvälisiä valmiuksia ja laatutietoisuuden kasvua. (Airola & Hirvonen 2012, 43.)

Työelämäkin hyötyy AHOTista sillä yhteistyö lisääntyy. Työelämässä tarvittavan osaamisen varmentamiseksi tapahtuva työn ja osaamisen vuorottelu lisääntyy työssä hankitun osaamisen virallistuessa. Kun työelämässä tietoisuus korkeakouluopetuksen sisällöstä lisääntyy, luottamus tutkintojen laatutasoon säilyy. Ammattikorkeakoulujen täytyy reagoida työ – ja elinkeinoelämän muutoksiin. Koulujen tulee vastata niistä johtuviin osaamisvaatimuksiin. Korkeakouluilla on laaja merkitys uusien alojen kehitymisessä, sillä työvoiman ikääntymisen ja laman seurauksena kokonaisia toimialoja katoaa kun samalla uusia aloja syntyy tilalle. (Airola & Hirvonen 2012, 43 – 44.)

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tuo haasteita, mahdollisuuksia ja uhkatekijöitäkin. Haaste voi olla se, että korkeakoulujen käytettävissä olevat voimavarat ovat rajallisia. Haasteena pidetään myös sitä, että kun osaamisen tunnistamisen tarpeet kasvavat, tuottavat ne henkilöstölle uutta työtä. Mahdollisuuksia taas tuo koko prosessin merkitys osaamisen kehittäjänä korkeakouluissa kuin työpaikoillakin. AHOT-prosessi antaa myös opiskelijoille lisää motivaatiota ja mielekkyyttä opiskeluun. Uhkana voidaan pitää sitä, että AHOT-menettelyä ei katsota tarpeeksi laaja-alaisena osaamisen näyttönä. Jotta prosessi onnistuu, edellytetään koulutuksen toteuttajilta ja opetussuunnitelmalta monia asioita. Esimerkiksi käsitteet täytyy määritellä tarkasti, on oltava selkeää tiedotusta sekä riittävää ohjeistusta ja tarkat arviointikriteerit on suunniteltava. Siis vaikka AHOT-prosessi tuo uhkia ja haasteita, on se siitä huolimatta mahdollisuuksia jokaiselle osa-puolelle antava prosessi. (Airola & Hirvonen 2012, 51 – 51.)

3.3 Ammatillinen kasvu

Paane-Tiaisen (2000, 94) mukaan ammatillinen kasvu on ammatti-identiteetin ja osaamisen vahvistumista sekä kehittymistä. Prosessi on vuosien mittainen ja ammatillisen työskentelyn että koulutuksen yhteinen prosessi. Ammatillisen kasvun eteneminen voidaan jakaa viiteen eri luokkaan; noviisi, edistynyt, pätevä, taitava ja asiantuntija.



KUVIO 5. Ammatillisen kasvun eteneminen

Ensimmäinen askel kuten kuviosta 5 näkyy, on noviisi. Noviisilla tarkoitetaan aloittelijaa. Aloittelijalla tieto ja taito koostuvat niin sanotuista siruista, eli yleisistä periaatteista ja faktoista. Noviisin toimintaa ohjaavat säännöt ja normit. Hänen työskentelynsä on hieman rajoitteellista ja perustaitojen harjoittelua. Seuraavana etenemisessä on edistynyt. Edistynyt aloittelija kykenee vähimmäisvaatimusten tasoiseen toimintaan, mutta tarvitsee vielä toiminnan tukemista ja suuntaamista. Edistyneen jälkeen keskimmäisenä tulee pätevä. Pätevän taso pystytään saavuttamaan yleensä 2–3 vuoden päästä aloittamisesta. Hän pystyy ratkomaan ongelmia työssään mutta tarvitsee kokeneemman apua asiayhteyksien muodostamisessa. Tämän jälkeen pätevästä tulee taitava. Taitava työskentelee kokonaisvaltaisesti ja osaa hyödyntää kokemuksia. Hän osaa siirtyä luontevasti asiasta toiseen häiriintymättä. Viimeisenä etenemisvaiheessa on asiantuntija. Asiantuntijan tiedot ja taidot ovat laajentuneet monitasoisiksi ja toisiinsa kytkeytyiksi kokonaisuuksiksi. Hänen työskentelynsä on monitaitoista ja joustavaa. (Paane-Tiainen 2000, 94.)

Ammatillista pätevyyttä voidaan kuvata termeillä kvalifikaatio ja kompetenssi. Kvalifikaatio tarkoittaa ulkoisten, mitattavissa olevien ammattipätevyys aatteiden ja valmiuksien kuvausta. Nämä koostuvat työnsisällöstä, siitä millaista tietotaitoa täytyy osata ja hallita, jotta kyseistä työtä voidaan tehdä. Yleensä ammatillinen peruskoulutus antaa pätevyyden siihen. Kompetenssi on taas pätevyyttä syvemmillä tasolla. Sitä on vaikeampi mitata ja se rakentuu ja vahvistuu ammatillisen kasvun myötä. Sitä voi kuvata yksilöllisen kehitysprosessin tuloksena. Taitoihin kuuluu myös piilevät ja hiljaiset

taidot, jotka ovat ammattipersonallisia kykyjä. Niitä on vaikea opettaa, mutta ne antavatkin työntekijälle erityiskyvyn, josta hänen ammattitaitonsa voidaan tuntea. (Paa-ne-Tiainen 2000, 95 – 96.)

Ammatillisen kasvun tavoitteena on asiantuntemus. Prosessin päämääränä voidaan pitää asiantuntijuuden kehittymistä. Ammatillisen kasvun prosessiin kuuluvat myös yleisten työelämävalmiuksien sisäistäminen. Työelämävalmiuksia ovat muun muassa itsensä jatkuva kehittyminen, viestintä – ja vuorovaikutustaidot, kehittämisosaaminen sekä organisaatio – ja yhteiskuntaosaaminen. Myös eettinen osaaminen ja kansainvälisyysosaaminen ovat osa prosessia. Ammattikorkeakoulujen jokaisella eri koulutusohjelmalla on omat käsitykset siitä, millainen on pätevä asiantuntija ja millaisia erilaisia työelämänvaatimuksia tietty ala asettaa. (Auvinen 2012.)

4 AMMATTIKORKEAKOULU JÄRJESTELMÄ JA MAMK

Ammattikorkeakoulut (AMK) ovat useimmiten monialaisia ja alueellisia korkeakouluja. Niiden toiminnassa korostuu yhteys alueellisen kehittämiseen ja työelämään. Tutkinnot, joita kyseisissä kouluissa suoritetaan, ovat ammatillispainotteisia. Ammattikorkeakoulujen tarkoituksena on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin pohjautuvaa opetusta joka suunnataan ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät myös aikuiskoulutusta työelämäosaamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Ammattikorkeakoulutus ja sen kehittäminen 2011.)

4.1 Ammattikorkeakoulujärjestelmä Suomessa

Ammattikorkeakouluissa järjestetään tutkintoon johtavaa koulutusta, jatkotutkintoja, avointa opetusta, erikoistumisopintoja sekä muuta lisäkoulutusta. Opintoja on tarjolla nuorille kuin aikuisillekin. Aikuiset voivat osallistua nuorten koulutuksiin mutta heille on myös tarjolla muita vaihtoehtoja, jotka mahdollistivat opiskelun ja työn teon samaan aikaan. (Ammattikorkeakouluopinnot 2010.)

Suoritettavia tutkintoja ovat ammattikorkeakoulututkinto ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Ammattikorkeakoulututkinto on käytännönläheinen ja sen laajuus on useimmiten 210, 240 tai 270 opintopistettä. Opiskelu-aika on noin 3,5-4 vuotta. Tut-

kinto muodostuu perus – ja ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoitteluista sekä opinnäytetyöstä. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on tarkoitettu siis jo työelämässä oleville henkilöille, tutkinnon vaatimuksena on jo suoritettu AMK-tutkinto sekä kolmen vuoden työkokemus sen jälkeen. Ylemmän tutkinnon laajuus on 60 tai 90 opintopistettä ja opinnot kestävät vuodesta puoleentoista vuoteen jos opiskellaan kokopäiväisesti. Tutkintoon haetaan omassa ammattikorkeakoulututkintojen yhteishaussa. (Ylempi ammattikorkeakoulututkinto 2012.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmää kehitetään jatkuvasti ja tällä hetkellä on meneillään hanke AMK-uudistus 2011–2014. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen tavoitteena on kehittää kouluista kansainvälisesti arvostettuja ja itsenäisiä. Tavoitteena on korkeakoulu, joka on vastuullinen osaajien kouluttaja, työelämän uudistaja, alueellisen kilpailukyvyn rakentaja sekä innovaatioiden kehittäjä. Tarkoituksena on luoda lainsäädännölliset puitteet ja edellytykset tällaiselle ammattikorkeakoululle. Ammattikorkeakoulu-uudistuksessa vahvistetaan edellytyksiä vastata entistä itsenäisemmin ja joustavammin työelämän, yhteiskunnan, ja alueiden muuttuviin kehittämistarpeisiin laadukkaalla opetus – tutkimus ja kehittämistyöllä. Vuoden 2014 alussa uudistetaan rahoitus ja säädösohjausta nopeuttamaan rakenteellista uudistamista ja toiminnan laadun parantamista. Myös toimiluvat uudistetaan saman vuoden alusta, toimiluvilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetusta. Uudistuksen aikana nykyisiä toimipisteitä kootaan riittävän laadukkaiksi ja laajoiksi osaamisympäristöiksi. Ammattikorkeakouluista tehdään itsenäisiä oikeushenkilöitä ja vastuu perusrahoituksesta siirretään valtiolle. (Ammattikorkeakouluja uudistetaan 2012.)

4.2 Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on kasvanut ideasta innovaatioksi. Vuosikymmenen aikana siitä on kehittynyt yksi keskeinen väylä ammattikorkeakoulututkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon. Vuosina 2004–2008 on toteutettu seurantatutkimus, jonka mukaan ylempi ammattikorkeakoulutus toteuttaa laadukasta työelämälähtöistä opetusta. Tutkinnon ollessa Suomen korkeakoulujärjestelmän nuorin, kohdistuu siihen paljon odotuksia niin työssäkäyviltä opiskelijoilta kuin ammattikorkeakoulujen ja yritysten henkilöstöltä. Moninaiset odotukset pitävätkin yllä suurta kehittämishalua. (Majjala & Varjonen 2009, 5.)

Suomenna ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnoista ryhdyttiin keskustelemaan vuonna 1997. Seuraavana vuonna 1998 asetettiin valmisteluryhmä uuden tutkinnon käynnistämiseksi, jossa tehtiin koulutusohjelmaesityksiä ja selvityksiä. Vuoden 1999 saatiin päätös 40–60 opintoviikon laajuudesta jatkotutkinnosta. Siihen vaikutti osittain Bolognan julistuksen suositus, joka liittyi siihen että koko Euroopan alueen korkeakoulut siirtyisivät kaksitasoiseen tutkintojärjestelmään. (Maijala & Varjonen 2009, 5.)

2000 – vuoden syksyllä työelämän ja ammattikorkeakoulujen edustajista rakennettiin vielä kolme työryhmää, jotka tekivät selvitykset ja ehdotukset koskien jatkotutkintojen tarpeellisuutta, rakenteita ja tutkintojen suuntautumista terveydenhuollon, kaupan ja hallinnon sekä tekniikan ja liikenteen aloille. Marraskuussa 2000 työryhmät jättivät ehdotuksensa opetusministeriölle. Kyseisen selvityksen perusteella valtioneuvosto päätyi esittämään jatkotutkintojen käynnistämisvaiheen ja toteuttamista kokeiluna joka olisi määräaikainen. (Okkonen 2008, 8.)

Ensimmäiset kokeiluluvat myönnettiin vuonna 2002 ja kokeilusta asetettiin määräaikaisella kokeilulailla, joka oli voimassa 31.5.2005 asti. Jatkotutkintokokeilun aikana koulutusohjelmia oli kuusi, opintonsa aloitti 703 opiskelijaa ja valmistuneita oli kokeilun loppuun mennessä 241. Elokuun ensimmäisenä päivänä 2005 ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vakinaistettiin. Valtakunnallista kehittämistä jatkui vuosin 2006–2009 ajan, jota edesauttoi ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. (Maijala & Varjonen 2009, 6.)

Ylempi tutkinto on työelämälähtöinen korkeakoulututkinto, jonka tarkoituksena on antaa tarpeeksi riittävä tieto – ja taitoperusta sekä antaa valmiudet vaativiin työelämän kehittämistehtäviin ja muihin tehtäviin, jotka vaativat erityistä asiantuntemusta. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa samat valmiudet julkisiin virkoihin ja tehtäviin kuin mitä ylempi korkeakoulututkinto antaa. (Ylemmän AMK-tutkinnon rakenne 2010.)

Okkosen (2003) mukaan jatkotutkinnoilla tavoitellaan sitä, että koulutus pystyisi vastaamaan työelämän uusiutuvan työelämän erikoistumisen ja osaamisen tarpeisiin. Jatkotutkinnot toteutetaan suorittaen aikuiskoulutuksen yleistä linjaa, ne suunnataan jo työelämässä työskennelleille. Tämän takia tutkinto voidaan pääasiassa suorittaa työn

ohella. Parhaimmillaan jatkotutkinto yhdistää opiskelijan jatkokoulutustarpeen työ – ja elinkeinoelämän kehittämistarpeisiin. (Ojala 2003, 11.)

Ammattikorkeakoulujen ylemmillä tutkinnoilla on suuri tehtävä suomalaisen korkeasteen koulutusrakenteen ja koulutusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta. Se avaa mahdollisuuden ammatillisesti suuntautuvan opiskelijan jatkokoulutukseen. Aikaisemmin on ollut jatko-opiskelua haluaville vain kaksi vaihtoehtoa, joko tiedekorkeakoulut tai ulkomaalaiset korkeakoulut. Ylempää tutkintoa kehittäessä tulisi miettiä miten se täydentää koulutustarjontaa ja miten se monipuolistaa ihmisten oppimismahdollisuuksia eri elämäntilanteissa. (Ojala 2003, 13.)

4.3 Mikkelin ammattikorkeakoulu

Mikkelin ammattikorkeakoulun toiminta on saanut alkunsa vuonna 1991, jolloin väliaikaiselle ammattikorkeakoululle myönnettiin toimilupa. Mikkelin liiketalouden instituutti ja Mikkelin teknillinen oppilaitos olivat väliaikaisen ammattikorkeakoulun perustana. Seuraavana vuonna alkoi tekniikan ja hallinnon ja kaupan koulutus. Vuonna 1994 Ympäristötekniikan instituutti aloitti toimintansa. Vakinainen toiminta alkoi kuitenkin vuonna 1.8.1997, vakinaistamisen yhteydessä uutena alana aloitti sosiaali- ja terveysala. Sinä vuonna koulu sai myös opetusministeriön tuloksellisuuspalkkion kansainvälisyydestä. 1992–2002 rehtorina toimi henkilö nimeltä Jukka Kinnunen ja vuosina 2002–2008 rehtorina työskenteli Erkki Karppanen. (Mikkelin ammattikorkeakoulun historia 2011.)

Tämän jälkeen seuraavan kymmenen vuoden ajan ammattikorkeakoulun toiminta on laajentunut ja erilaisia aloja on tullut lisää, sekä koulu on kehittynyt valtavasti. 1.1.2009 ylläpitäjäksi tuli Mikkelin Ammattikorkeakoulu Oy. Samana vuonna 2009 koulu sai opetusministeriön tuloksellisuuspalkkiot tutkimus – ja kehitystyöstä sekä työelämäyhteistyöstä ja aluevaikuttavuudesta. Sekä Euroopan komissio myönsi Diploma Supplement laatuleiman jo toisen kerran Mikkelin ammattikorkeakoululle. Myös samana vuonna koulu kirjoitti yhteistyösopimuksen Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kanssa. (Mikkelin ammattikorkeakoulun historia 2011.)

Mikkelin ammattikorkeakoulu MAMK toimii nykyään kolmella eri paikkakunnalla; Mikkelissä, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Se tekee työelämälähtöistä tutkimus – ja kehitystyötä, tarjoaa korkeinta ammatillista koulutusta ja tuottaa koulutustehtävään liittyviä palveluja. Mikkelin ammattikorkeakoululla on 4500 opiskelijaa ja 400 työntekijää. Koululla on olemassa 20 AMK-tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa joista kolme on englanninkielisiä sekä yhdeksän ylempään tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa. Sillä on erittäin laaja yhteistyöverkosto ulkomailla, verkostoon kuuluu yli 200 korkeakoulua. Ammattikorkeakoulun rehtorina ja toimitusjohtajana toimii tällä hetkellä Heikki Saastamoinen. (MAMK-sinne on päästävä 2012.)

Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehdään koulutuksen lisäksi suurta tutkimus – ja kehittämistyötä sekä tuotetaan erilaisia palveluja. MAMK:ssa tehdään vuosittain 800 erilaista hanketta ja opinnäytetyötä, joiden kautta uudet tuotteet ja toimintamallit monesti syntyvät. Koulu tekee yhteistyötä Kymeen ammattikorkeakoulun kanssa, yhteistyö rakentuu sopimuspohjalle jota toteutetaan yhteisen toimenpideohjelman mukaisesti. MAMK parantaa jatkuvasti toimintansa laatua. Koko henkilöstö kuin opiskelijatkin sitoutuvat laatutyöhön. Myös sidosryhmien edustajat osallistuvat toiminnan kehittämiseen ja arviointiin. Ammattikorkeakoululla on olemassa oma laatukäsikirja, johon on kuvattu laadunhallinnan yleiset periaatteet. (MAMK-sinne on päästävä 2012.)

Kuten edellisessä luvussa mainitsin AHOT-prosessista, on myös tämä aihe ollut Mikkelin ammattikorkeakoulussa pinnalla pidemmän aikaa. MAMK on kehittänyt AHOT-järjestelmää jo useiden vuosien ajan ja kehitystyötä on tehty erilaisissa hankkeissa. Prosessit on kuvattu ammattikorkeakoulun tasolla ja niistä tiedotetaan opiskelijoiden että opettajien intranetissä sekä www-sivuilla. Käytäntöjä on testattu hankkeiden kautta useissa eri koulutusohjelmissa. Myös henkilöstöä on perehdytetty prosessiin laatimalla tarkat ohjeet sekä järjestämällä perehdytystilaisuuksia. Osaamisen arviointiin on kehitetty yhteiset arviointikriteerit, se helpottaa koko AHOT-prosessia. (Airola & Hirvonen 2012, 48.)

Tekemäni tutkimus suunnataan opiskelijoille, jotka ovat aloittamassa ylempää ammattikorkeakoulu tutkintoa. Mikkelin ammattikorkeakoulussa ylempi tutkinto antaa valmiudet erityistä asiantuntemusta vaativiin tehtäviin. Tutkinto on mahdollista suorittaa työn ohessa ja sen laajuus on 60–90 opintopistettä koulutusohjelmasta riippuen. Yrit-

täjiyyden ja liiketoimintaosaamisen (tradenomi) koulutusohjelmassa pystyy syventämään omaa ammatillista osaamista ja opiskelija saa valmiudet toimia vaativissa asiantuntija sekä esimiestehtävissä. Liiketalouden ylempässä tutkinnossa opiskelu on monimuotoista ja verkossa tapahtuvaa. Lähiopetusta on suunnilleen kaksi kertaa kuukaudessa ja ne illat sijoittuvat yleensä viikonloppuihin. Kokonaisuudessaan opiskelu vie noin kaksi vuotta työn ohessa tehtynä. (Ylemmät amk-tutkinnot 2012.)

Ylempään tutkintoon voi hakea ammattikorkeakoulujen aikuiskoulutuksen yhteishaussa. Hakemuksen voi täyttää ja lähettää Internetin kautta Mikkelin ammattikorkeakoulun sivuilta. Opiskelijavalinnassa käytetään apuna joko valintakoetta ja tai ennakkotehtäviä jotka palautetaan haun aikana. Liiketalouden tutkintoon hakeneiden on käytävä valintakokeessa. Pääsyvaatimuksena on se, että opiskelijalla on oltava alan työkokemusta vähintään kolme vuotta ja amk-tutkinto tulee olla suoritettuna. (Ylemmät amk-tutkinnot 2012.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tulen kertomaan tekemästani tutkimuksesta ja sen toteutuksesta. Ensimmäiseksi kerron tutkimusmenetelmistä, eli mitä tutkimusmenetelmää käytän ja millainen menetelmä on. Pohdin myös sitä, miksi valitsin juuri kyseisen menetelmän omaan opinnäytetyöhöni. Tämän jälkeen kerron tutkimusaineistosta, miten ja milloin tutkimus suoritettiin.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tieteellisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään tutkimuskohteen toimintaperiaatteita ja lainalaisuuksia. Jotta tutkimus onnistuisi, täytyy kohderyhmä sekä tutkimusmenetelmä valita oikein. Yleensä tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite ratkaisevat tutkimusmenetelmän. Ei kuitenkaan ole olemassa yhtä ainoaa menetelmällistä ratkaisua. Käyttökelpoisia vaihtoehtoja on olemassa useita ja joskus valitseminen niiden välillä on vaikeaa. Monesti valinta onkin näkökulmasta ja lähestymistavasta riippuvaa tavoitteiden ja resurssien asettamien rajojen yhteensovittamista. (Heikkilä 2008, 13 – 14.)

Oma opinnäytetyöni on mielestäni sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen. Tutkimukseni sisältää piirteitä molemmista tutkimusmenetelmistä. En pystynyt valitsemaan näiden kahden väliltä sitä yhtä oikeaa vaihtoehtoa. Joten seuraavissa kappaleissa kerron perustietoja molemmista menetelmistä.

Kvalitatiivinen tutkimus kuuluu teoreettisen tutkimuksen piiriin, jossa käytetään hyväksi jo valmiina olevaa tietomateriaalia. Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohteen käyttäytymisen ja päätösten syitä sekä ymmärtämään kohdetta. Tässä tutkimuksessa rajoitutaan useimmiten pieneen määrään tapauksia. Otos perusjoukosta on siis pieni ja se on koottu harkinnanvaraisesti. Tutkimuksessa pyritään kuitenkin siihen, että tapaukset analysoidaan mahdollisimman tarkasti. (Heikkilä 2008, 16.)

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Siihen kiteytyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa täytyy ottaa huomioon, että todellisuutta ei voi jakaa mielivaltaisesti osiin. On mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita, sillä tapahtumat muovaavat samaan aikaan toinen toisiaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yritetään tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Tutkimus hyödyntää käyttäytymistieteiden ja psykologian oppeja. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Toinen yleinen tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Se eroaa laadullisesta siten, että se vastaa kysymyksiin mikä, missä ja paljonko. Määrällisen tutkimuksen otos on edustava ja numeerisesti suuri. Määrällisessä tutkimuksessa ilmiötä kuvataan numeerisen tiedon pohjalta ja tulokset perustavat numeraalisiin tietoihin. (Heikkilä 2008, 17.)

Määrällisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat käsitteiden määrittely, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja aiemmat teoriat. Aineiston keruussa on tärkeää, että havaintoaineisto sopii numeeriseen mittaamiseen. Aineisto saatetaan yleensä tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja tuloksia analysoidaan esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 136.)

En pystynyt valitsemaan siis yhtä ainoaa menetelmää. Kyselyssäni on numeraalisia kysymyksiä kuin myös avoimia. Tutkimusjoukkoni on suhteellisen pieni kuten laadul-

lisessa tutkimuksessa yleensä. En kuitenkaan suorita kyselyä esimerkiksi haastatteluil-la, joka voisi olla tyypillistä määrällisessä tutkimuksessa, vaan teen tutkimuksen pe-rinteisen kyselylomakkeen avulla. Laadullista piirrettä tutkimuksestani tekee sen, että tavoitteena on selvittää tutkimuskohteen asenteita ja päätösten syitä, sekä pyrkiä ym-märtämään kohdetta kokonaisvaltaisesti. Mutta tulosten analysoinnissa käytän paljon määrällisen tutkimuksen piirteitä, kuten erilaisia taulukoita ja tulkintaa prosenttijakau-tumien perusteella.

5.2 Tutkimusaineisto

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen keruussa käytetään useimmiten standar-disoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoiseen. Jos aineisto kerätään itse, on tutkimusongelman perusteella päätettävä mikä on kohderyhmä ja millainen tiedonkeruumenetelmä sopeutuu tilanteeseen parhaiten. (Heikkilä 2008, 16 – 18.) Standardoituus kyselylomakkeessa käsitteenä tarkoittaa sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään asioita aivan samalla tavalla. Kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihto-ehdot, voidaan kutsua suljetuiksi kysymyksiksi. (Hirsjärvi ym. 2007, 188.)

Kysely voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Kaksi päätapaa on posti – ja verkko-kysely ja kontrolloitu kysely. Kontrolloitu kysely voi olla esimerkiksi informoitu ky-sely, joka tarkoittaa sitä, että tutkija jakaa henkilökohtaisesti lomakkeet. Tutkija voi mennä esimerkiksi kouluille tai työpaikoille, joissa suunnitellut kohdejoukot ovat ta-vattavissa. Tutkija voi lomakkeita jakaessaan kertoa, mistä tutkimuksessa on kysymys ja hän voi myös selostaa kyselyä sekä vastata mahdollisiin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 191 – 192.)

Hyvä ja mielenkiintoinen tutkimuslomake tulisi olla selkeä ja siisti. Kysymykset ja teksti tulisi olla aseteltu hyvin ja vastausohjeet pitäisi antaa selkeästi. Hyvä kyselylo-make on looginen ja se ei saisi olla liian pitkä. Kysymysten tulisi myös olla muotoiltu niin, että ne on helppo syöttää ja käsitellä tilasto-ohjelmalla. Kysymykset voivat olla avoimia kysymyksiä, jolloin vaihtoehtoja ei täysin tunneta etukäteen. Ne voivat olla myös suljettuja kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä, joissa yksi vaihtoehto on avoin, yleensä vastausvaihtoehdolla *muu, mikä*. Mieliäpidävytämässä käytetään useimmiten asteikkoja, esimerkiksi Likertin asteikkoa. Siinä käytetään 4 – tai 5-

portaista asteikkoa, josta toisena ääripäänä on vaihtoehto *täysin samaa mieltä* ja toisena ääripäänä *täysin eri mieltä*. (Heikkilä 2008, 48 – 53.)

Opinnäytetyöni tutkimukseen valittiin MAMK:in liiketalouden ylemmän tutkinnon aloittavat opiskelijat. Tutkimukseen ei valittu kaikkia opiskelijoita, koska kohdejoukko olisi ollut silloin liian laaja. Katsoimme myös tämän kohderyhmän antavan riittävästi monipuolisia vastauksia.

Kyselylomaketta suunniteltiin yhdessä opinnäytetyöni ohjaajan kanssa. Kyselylomake (liite 2) sisältää kaiken kaikkiaan 22 kysymystä. Ensimmäisissä kysymyksissä selvitettiin vastaajien taustatietoja, kuten ikäluokkaa ja aiempaa koulutusta. Seuraavissa kysymyksissä selvitettiin vastaajien mielipiteitä siitä, miksi he ovat hakeutuneet opiskelemaan ylempää tutkintoa ja miksi Mikkelin ammattikorkeakouluun, sekä yleisiä mielipiteitä. Näissä kysymyksissä on mielipideväittämiä, joissa olen käyttänyt Likertin asteikkoa vaihtoehtoilla *täysin samaa mieltä*, *jokseenkin samaa mieltä*, *jokseenkin eri mieltä* ja *täysin eri mieltä*. 4-portainen asteikko sopi mielestämme parhaiten, jotta ei tulisi niin sanottuja turhia vastauksia. Kyselyn lopussa on kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat vastata omin sanoin. Kyselyn alkuun liitin saatekirjeen (liite 1), jossa kerroin kyselyn tarkoituksen ja sen, että kysely on luottamuksellinen. Saatteessa myös kiitettiin jo vastauksista ja annettiin yhteystiedot mahdollisten kysymysten varalta.

Kysely suoritettiin kontrolloidun kyselyn tapaan 12.10.2012. Sovimme ohjaajani kanssa ajan ja päivän, jolloin voisin mennä kyselyn tekemään. Menin käymään opiskelijoiden tunnilla, jossa jaoin lomakkeet paikalla olleille ja keräsin pois. Kysely suoritettiin ennen varsinaisen tunnin alkua, jotta en tuhlaannut heidän opiskeluaikaansa. Ennen lomakkeiden jakoa, kerroin lyhyesti kyselyn tarkoituksen yhdessä paikalla olleen opettajan kanssa. Opiskelijoita oli sillä hetkellä paikalla 38, joilta sain kaikilta vastauksen. Muutama opiskelija oli opettajan mukaan tulossa myöhässä, joten jätin muutamia kyselylomakkeita opettajalle, jotta vastauksia saataisiin vielä vähän lisää. Kaiken kaikkiaan vastaajia oli yhteensä 42.

Päädyin suorittamaan kyselyn paikan päällä sen takia, että saisin mahdollisimman paljon vastauksia. Jos kysely olisi suoritettu Internetin kautta, vastauksia olisi todennäköisesti jäänyt uupumaan, sillä monet jättävät helposti vastaamatta Internet kyselyi-

hin. Tällä tapaa sain myös vastaukset heti, eikä niitä tarvinnut odotella montaa viikkoa ja kysellä uupuvien vastausten perään.

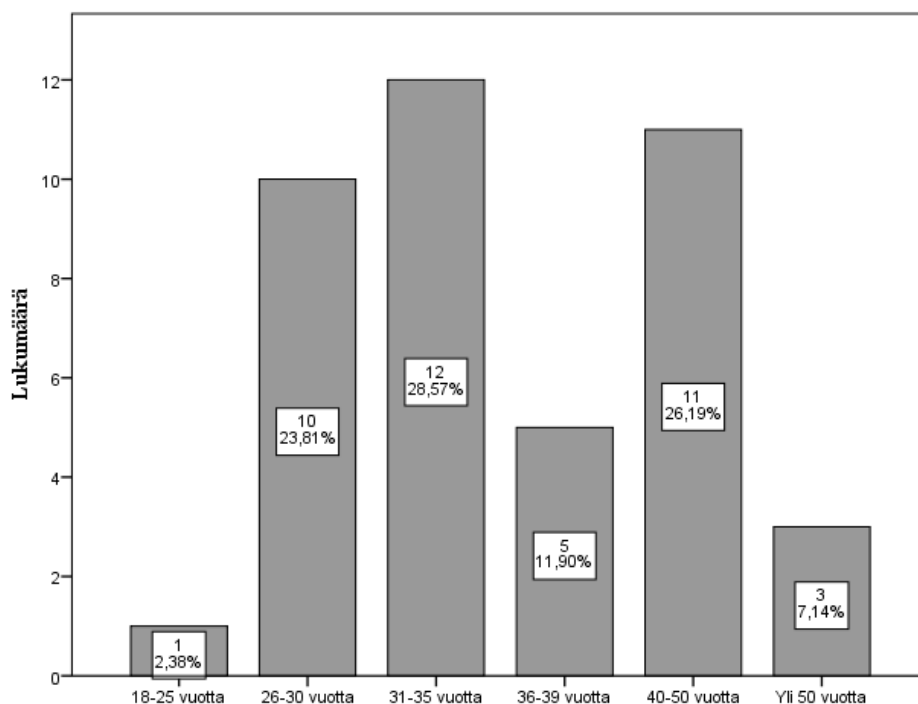
6 OPISKELIJOIDEN MIELIPITEITÄ

Tässä luvussa perehdytään Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden ylemmän tutkinnon opiskelijoille tehdyn kyselyn tuloksiin. Kysely suoritettiin lokakuussa 2012 opiskelijoiden lähiopetuksen tuntien alussa. Jaoin henkilökohtaisesti kyselylomakkeet opiskelijoille ja keräsin ne pois. Kyselyn vastaamisen meni aikaa noin 5-10 minuuttia. Saatekirje kyselyyn löytyy liitteestä 1 ja kyselylomake liitteestä 2. Myös kyselyn jakaumataulukot löytyvät työn lopusta liitteestä 3. Kyselylomake koostuu taustatiedoista, Mikkelin ammattikorkeakouluun ja ylempään tutkintoon liittyvistä kysymyksistä ja avoimista kysymyksistä.

6.1 Taustatiedot

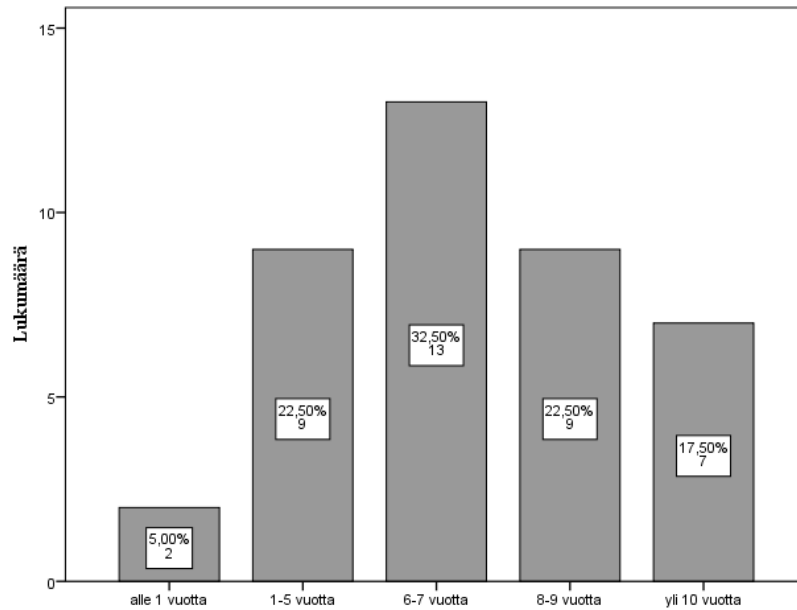
Ensimmäisenä vastaajilta kysyttiin taustatietoja seitsemällä erilaisella kysymyksellä. Kysymyksiin kuului vastaajien sukupuoli, ikä, asuinpaikkakunta ja aiempi koulustausta. Taustakysymyksissä selvitettiin myös missä ammattikorkeakoulussa vastaaja oli mahdollisesti suorittanut tradenomin tutkinnon, kuinka kauan vastaaja työskenteli tradenomitutkinnon jälkeen ja minkä tyyppisissä tehtävissä hän toimi. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 42. Vastaajista naisia oli 36, joka on 85,7 % kaikista vastaajista. Miehiä kyselyyn vastasi 6. Vastaajista 47,6 % asuu Mikkeliissä ja loput vastanneista muissa kaupungeissa (liite 3).

Vastaajien iät painottuvat välille 26–50 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 31–35 -vuotiaat, eli 25,57 % kaikista vastaajista. Kuten kuviosta 5 näemme, toiseksi suurin ikäryhmä on 40–50 -vuotiaat, joita oli 26,19 % kaikista vastaajista. Kolmanneksi suurimpana ikäryhmänä on 26–30 -vuotiaat, joita oli 10 henkilöä. 36–39 vuotiaista vastaajaa oli 10 henkilöä. Pienimmät ikäjakaumat olivat 18–25 -vuotiaat ja yli 50 -vuotiaat. Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden ylemmän tutkinnon aloittavat opiskelijat ovat siis lähinnä yli 30 vuotta täyttäneitä. Muutama yli 50 – vuotta täyttänytakin vielä opiskelijoista löytyy.



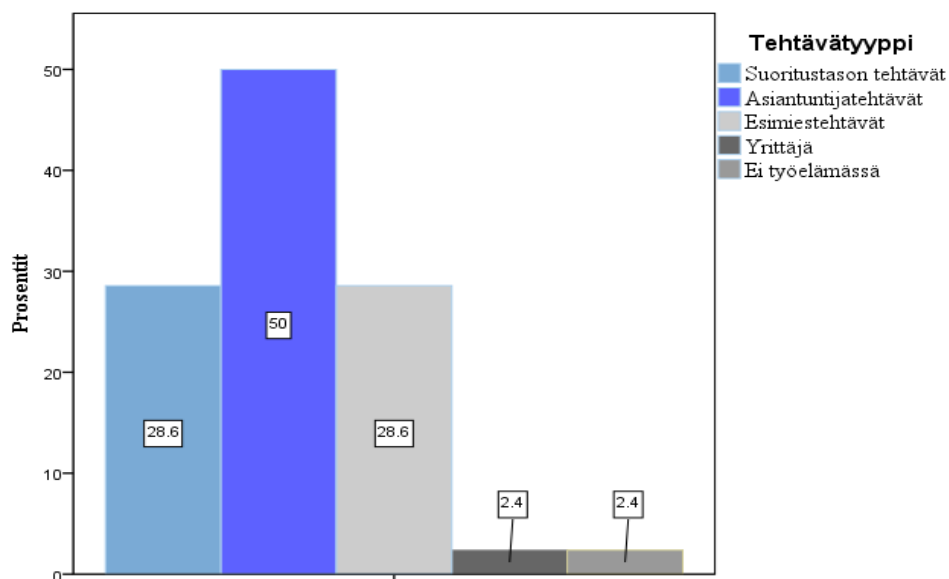
KUVIO 6. Vastaajien ikäjakauma

Seuraavana tarkastellaan vastaajien aikaa työelämässä tradenomitutkinnon jälkeen ja sitä, millaisissa työtehtävissä he ovat toimineet ylempää tutkintoa aloittaessaan. Kuviosta 7 näemme, että vastaajista suurin osa eli 32,50 % on työskennellyt 6–7 vuotta. Vastausvaihtoehdot 1–5 vuotta sekä 8–9 vuotta ovat molemmat saaneet saman verran vastauksia. Kumpaankin vaihtoehtoon on vastannut 9 henkilöä, eli molemmat ovat 22,50 % kaikista vastaajista. On huomioitavaa, että jopa 17,50 % vastaajista on työskennellyt yli 10 vuotta tradenomitutkinnon jälkeen.



KUVIO 7. Vastaajien työskentelyaika tradenomitutkinnon jälkeen

Kysymykseen 7 eli minkä tyyppisissä työtehtävissä toimit ylempää tutkintoa aloittaessa, on tullut vastauksia yhteensä 47. Tämä johtuu siitä, että yksi vastaajista on työskennellyt neljässä erilaisessa tehtävässä, ja tämän takia valinnut monta vaihtoehtoa. Se ei kuitenkaan vaikuta yhteistulokseen.



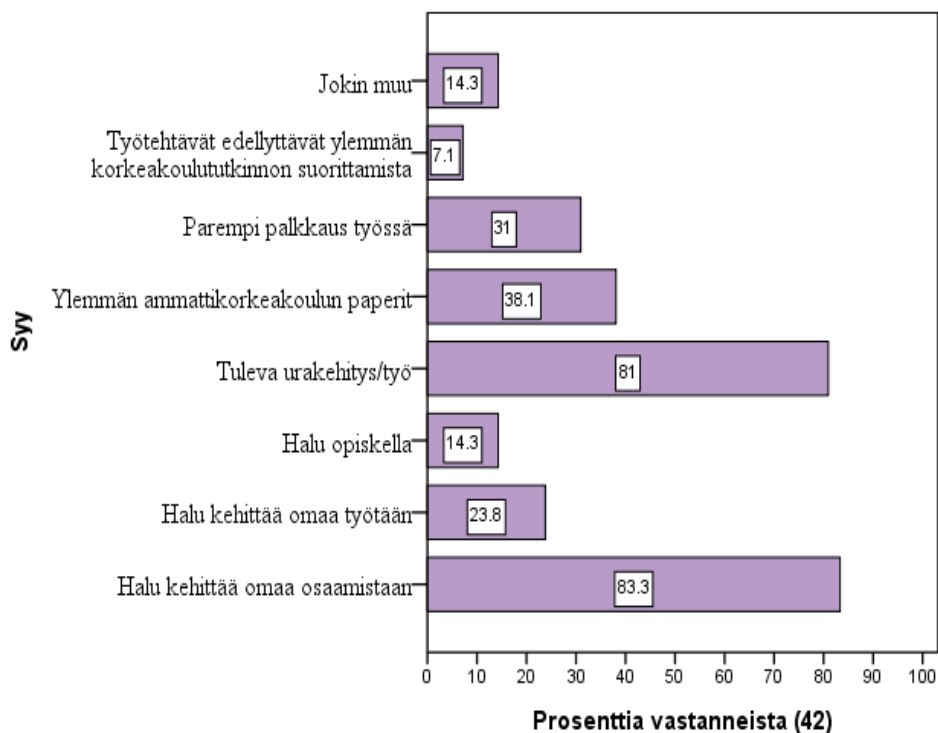
KUVIO 8. Työtehtävät

Puolet vastaajista on työskennellyt asiantuntijatehtävissä. Suoritustason tehtävissä ja esimiestehtävissä on molemmissa työskennellyt 12 henkilöä eli 28,6 % kaikista vastaajista, kuten kuvioista 8 huomaamme. Vain 1 on toiminut yrittäjänä ja ainoastaan 1 ei ole ollut työelämässä. Tradenomintutkinnon jälkeen 50 % vastaajista on siis päässyt etenemään asiantuntijatehtäviin.

6.2 Opiskelijoiden mielipiteitä

Kyselylomakkeen seuraavassa osiossa taustatietojen jälkeen kysyttiin opiskelijoilta sitä, miksi he ovat hakeutuneet opiskelemaan ylempää tutkintoa ja mistä he ovat saaneet tietoa koulutuksesta. Näiden jälkeen tarkastellaan vastaajien varsinaisia mielipiteitä ylemmästä tutkinnosta Mikkelin ammattikorkeakoulussa mielipidevääntämien avulla.

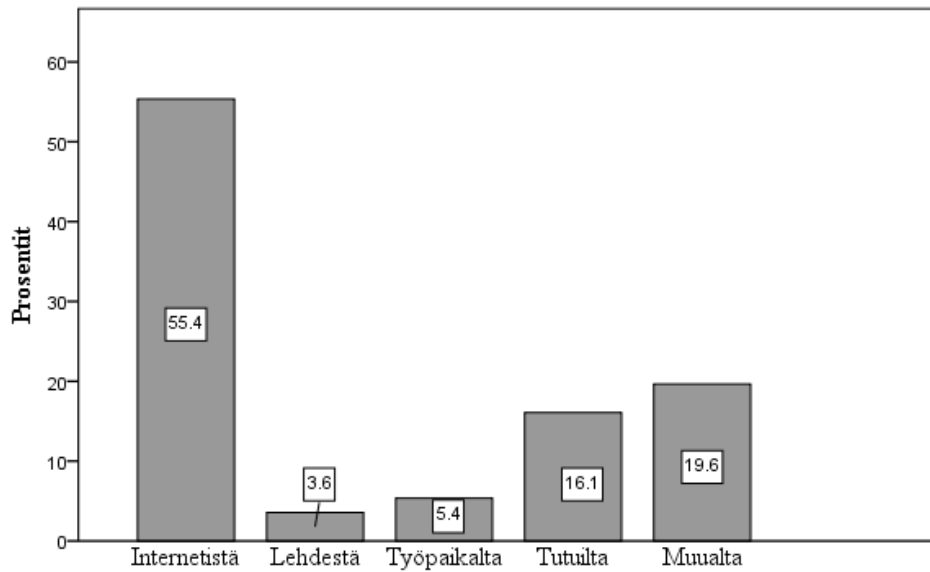
Opiskelijat saivat valita 7 valmiin vastausvaihtoehdon joukosta 3 tärkeintä syytä opin-tojen aloittamiselle. Vastausvaihtoehtoina olivat nämä syyt; halu kehittää omaa osaamistaan, halu kehittää omaa työtä, halu opiskella, tuleva urakehitys / työ, ylemmän korkeakoulututkinnon paperit, parempi palkkaus työssä, työhön liittyvät työtehtävät edellyttävät ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista, ja viimeisenä vaihtoehtona jokin muu, mikä.



KUVIO 9. Syyt tutkinnon aloittamiselle

Kuten kuvioista 9 näemme, eniten vastauksia ovat saaneet vaihtoehdot halu kehittää omaa osaamistaan prosentilla 83,3 % kaikista vastauksista ja tuleva urakehitys/työ prosentilla 81 %. Kolmanneksi eniten vastauksia tuli syyhyn ylemmän korkeakoulututkinnon paperit. 31 % eli 16 kappaletta tuli vaihtoehtoon parempi palkkaus työssä. Vähiten vastauksia sai vaihtoehto työhön liittyvät työtehtävät edellyttävät ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista, johon vastasi 7,1 %. Vastausten kokonaismäärä oli siis 123, sillä vastaajat saivat valita 3 tärkeintä syytä tutkinnon aloittamiselle.

Seuraavaksi tutkittiin sitä, mistä opiskelijat olivat saaneet tietoa koulutuksesta. Vastaajat saivat valita itselleen sopivimmat vaihtoehdot. Eniten vastauksia sai Internet, jopa 55,4 % kaikista vastauksista. Toiseksi eniten vastauksia sai avoin kohta, muualta, mistä. Monet olivat vastanneet siihen, että kotiin lähetettiin kirje, josta he olivat tiedon saaneet. Tähän vaihtoehtoon tuli vastauksia 19,6 % kaikista vastauksista.

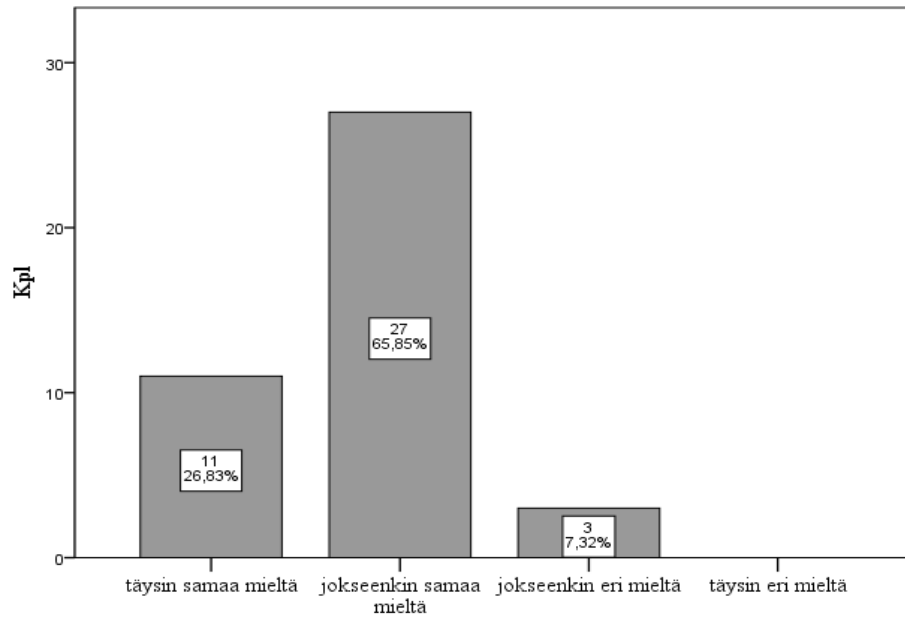


KUVIO 10. Tiedon saaminen

Kuten kuviosta 10 huomaamme, kolmanneksi eniten vastauksia sai vaihtoehto tiedon saaminen tutulta, siihen vastasi 9 henkilöä eli 16,1 %. Vähiten vastauksia saivat vaihtoehdot työpaikalta ja lehdestä. Vastausvaihtoehtoihin kuului myös tiedon saaminen radiosta tai televisiosta, mutta kukaan ei valinnut kyseistä vaihtoehtoa.

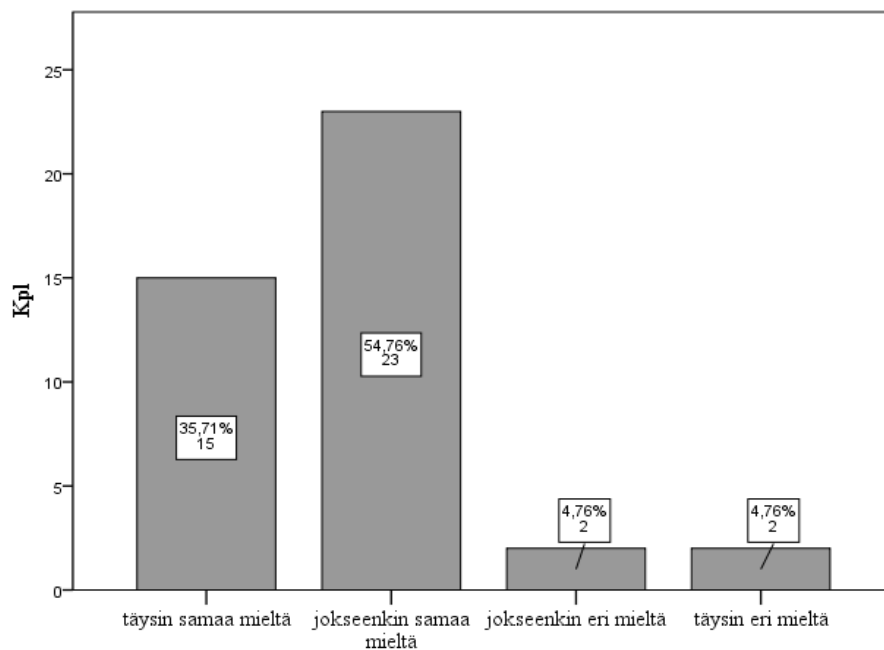
Tässä osiossa kysyttiin myös suorittaako opiskelija tutkinnon työn ohella. 35 henkilöä suorittaa tutkintonsa työn ohella (liite 3). 14,3 % eli 6 henkilöä vastasi suorittavansa tutkinnon osittain työn ohella. Vain yksi vastaaja vastasi että ei työskentele tutkinnon ohella.

Seuraavana tarkastellaan mielipideväättämiä, joita kyselylomakkeessa oli yhteensä 9 kappaletta. Vastauksissa ei ollut niin suuria eroavaisuuksia, että ristiintaulukointia olisi voinut tehdä. Lähes kaikki vastaajat ovat olleet täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämistä. Vain muutamat vastaajat ovat olleet eri mieltä väittämien suhteen. Tämän takia en tehnyt kaikista väittämistä kuvioita, koska ne ovat kaikki hyvin samankaltaisia.



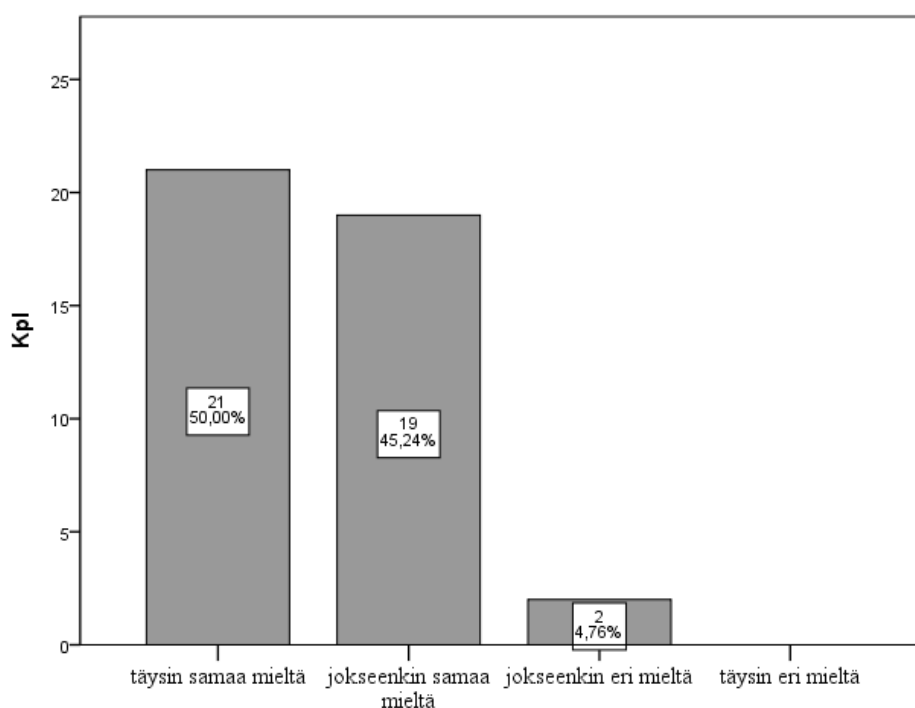
KUVIO 11. Opetus on asiantuntevaa

Ensimmäinen väittämä oli otsikoitu nimellä, opetus on asiantuntevaa. Kuten kuviosta 11 näemme, 65,85 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä asian kanssa ja 26,83 %, eli 11 vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Vain 3 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä siitä, että Mikkelin ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon opetus on asiantuntevaa. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.



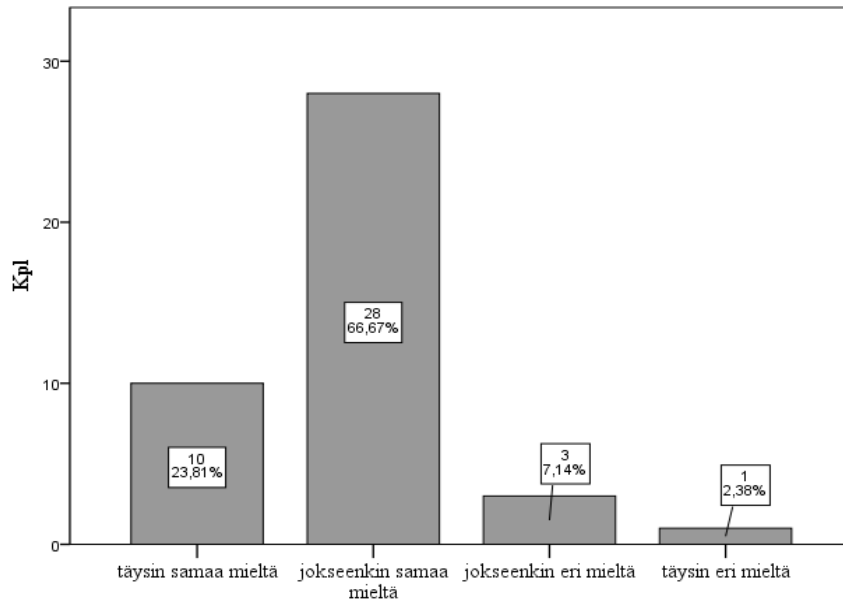
KUVIO 12. Aikataulut ja järjestelyt ovat onnistuneita

Kuten kuviosta 11 huomaamme, yli puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että aikataulut ja järjestelyt ovat onnistuneita. 35,71 % kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä asian kanssa. On huomioitavaa, että jokseenkin eri mieltä asiasta olivat 2 vastaajaa sekä samoin myös 2 vastaajaa oli täysin eri mieltä asiasta. Tämän jälkeen kyselylomakkeessa oli väittämä, opetuksen sisältö on monipuolista. Täysin samaa mieltä vaihtoehto keräsi 13 vastausta ja jokseenkin samaa mieltä keräsi 23 vastausta. Vain 1 vastaaja oli eri mieltä asiasta ja 1 jätti kokonaan vastaamatta.



KUVIO 13. Mikkelin ammattikorkeakoululla on hyvä maine

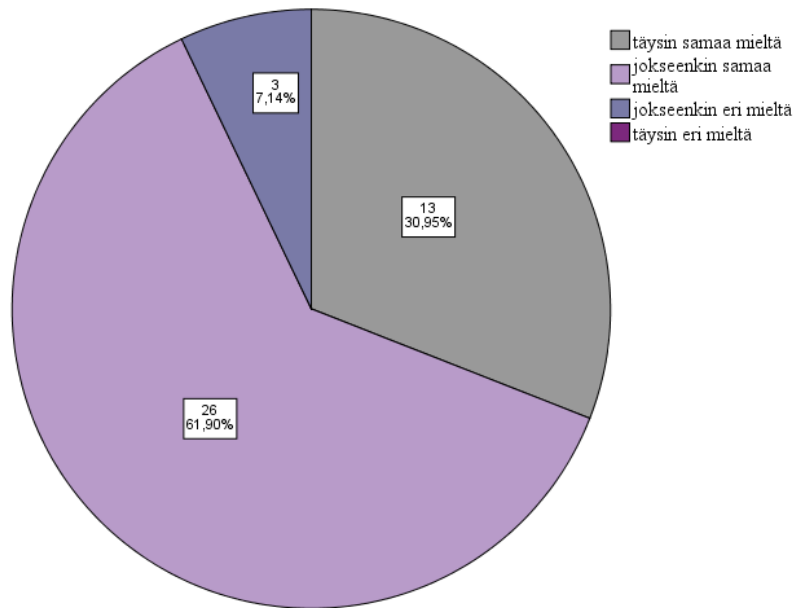
Kuten kuviosta 13 näemme, että tasan puolet eli 21 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että *Mikkelin ammattikorkeakoululla on hyvä maine*. Jokseenkin samaa mieltä vaihtoehto keräsi 19 vastausta ja jokseenkin eri mieltä 2 vastausta. Täysin eri mieltä asian kanssa ei ollut kukaan. Lähes kaikki siis pitävät mainetta hyvänä.



KUVIO 14. Mikkelin ammattikorkeakoulun mainonta on vetovoimaista

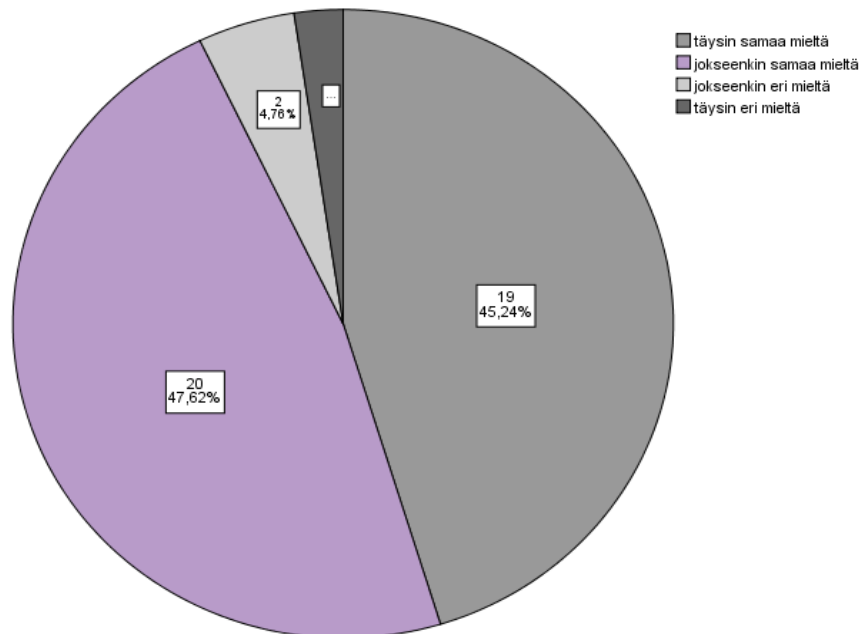
Jopa 66,7 %, eli 28 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä väittämän *Mikkelin ammattikorkeakoulun mainonta on vetovoimaista* kanssa. Kuitenkin vain 10 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 3 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. Ja kuten kuviosta 14 huomamme, 1 vastasi olevansa täysin eri mieltä asian kanssa. Tämän jälkeen lomakkeessa oli väittämä, *Mikkelin ammattikorkeakoulu on luotettava*. Tässä väittämässä vastanneista puolet oli asian kanssa samaa mieltä ja 43,9 % jokseenkin samaa mieltä. Yksi jätti vastaamatta (liite 3) ja 1 oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Kuviosta 15 näemme, että vastaajista 61,9 % olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän *opetusvälineet ovat nykyaikaisia* kanssa. 13 henkilöä eli 30,95 % kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että opetusvälineet ovat nykyaikaisia. 3 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämänkassa.



KUVIO 15. Opetusvälineet ovat nykyaikaisia

Seuraavana kyselylomakkeessa oli väittämä, *opetusympäristö on viihtyisä*. 50 % vastaajista oli asian kanssa jokseenkin samaa mieltä. 45,2 % vastaajista eli 19 vastasi olevansa asian kanssa täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä asian kanssa oli kaksi henkilöä. Viimeisenä väittämänä oli, *Mikkeli on hyvä opiskelukaupunki*.



KUVIO 16. Mikkeli on hyvä opiskelukaupunki

Kaupungin vetovoima vaikuttaa suuresti opiskelupaikan valintaan. Kuten kuvioista 16 huomaamme, täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 45,24 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 47,62 % eli 1 vastaus vähemmän. Kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä siitä, että Mikkeli on hyvä opiskelukaupunki.

6.3 Avoimet kysymykset

Tässä luvussa käyn läpi kyselylomakkeen lopussa olleet avoimet kysymykset, joita oli kolme kappaletta. Opiskelijat vastasivat yllättävän hyvin avoimiin kysymyksiin ja montaa tyhjää vastausta ei jäänyt. Kirjoitin kaikki avoimet vastaukset ensin Word-tiedostoon, josta analysoin ne yhteenvetoina tähän lukuun kunkin alla olevan kysymyksen yhteyteen. Nämä kysymykset antoivat opiskelijoille mahdollisuuden kertoa omin sanoin mielipiteitä ja kehittämisehdotuksia. Kerron myös jokaisen kysymyksen kohdalla muutamia esimerkki lauseita siitä, mitä opiskelijat ovat omin sanoin vastanneet.

Mitä odotat koulutusohjelman sisällöltä

Ylemmän tutkinnon aloittavat opiskelijat odottavat koulutusohjelman sisällöltä monipuolisuutta. Monipuolisuus nousi yhdeksi tärkeimmäksi odotukseksi vastausten joukosta. Pinnalle nousi myös se, että opiskelijat haluavat päivittää ja syventää omia tietojaan. Ja opiskelijat odottavat saavansa uusia tietoja ja haasteellisempia tehtäviä verrattuna tradenomitutkintoon. Useat kirjoittivat odottavansa asiantuntevaa ja käytännön läheistä opetusta. Työelämälähtöisyys ja teorian soveltaminen työhön nousivat myös yhdeksi suureksi kokonaisuudeksi.

Monet opiskelijat kertoivat odottavansa sitä, että tutkinnon jälkeen olisi tunne siitä, että on valmis vaativampiinkin esimies – ja asiantuntijatehtäviin. Muutamat toivoivat myös joustavuutta opintojen suhteen ja sitä, että saisi todellisia kehittämismahdollisuuksia omaan osaamiseensa. Poimin myös vastausten joukosta muutamia esimerkkivastauksia koulutusohjelman odotuksista;

”käytännölläisyyttä, käytäntöön painottuvaa teorialähtöisyyden sijaan”,

”Haasteellista tradenomitutkinnon jälkeen, toivottavasti kurssit olisivat vähän erilaisempia kuin tradenomin tutkinnossa”

Mitkä ovat mielestäsi Mikkelin ammattikorkeakoulun vahvuudet opiskelupaikkana

Opiskelijoiden mielestä Mikkelin ammattikorkeakoulun sijainti nousi selvästi yhdeksi tärkeimmäksi seikaksi opiskelupaikan vahvuutena. Vastaajat kirjoittivat, että kouluun on helppo tulla ja myös muista kaupungeista on hyvät liikenneyhteydet. Seuraavaksi pinnalle nousivat tasapuoleisesti Mikkelin ammattikorkeakoulun hyvä tutkintovalikoima, hyvä maine/imago, monipuolisuus ja viihtyisä kampusalue. Opiskelijoiden mielestä vahvuuksia olivat myös kampuksen sopiva koko, tunnettavuus ja se, että kaikki koulutusohjelmat löytyvät samasta paikasta.

Muutamit pitivät vahvuutena sitä, että koulu tarjoaa opiskelijoille monipuolista toimintaa myös opintojen ulkopuolella (Mamok). Myös toimintakehityksen monipuolisuutta pidettiin yhtenä vahvuutena. Seuraavana muutamia esimerkkipoimintoja vastuksista:

”Samalla alueella eri koulutusohjelmat, aktiivista toimintaa nuorille opiskelijoille, keskeinen sijainti Suomessa.”

”Vahva halu kehittää toimintaa ja opetusta”.

”Hyvät ja monipuoliset koulutusohjelmat”.

Miten mielestäsi Mikkelin ammattikorkeakoulun vetovoimaa voisi lisätä

Tähän kysymykseen tuli samankaltaisia vastauksia, mutta myös joitakin eroavaisuuksia löytyi vastausten joukosta. Monet vastasivat että Mikkelin ammattikorkeakoulun vetovoimaa voisi lisätä mainonnalla, mainostaa tuli erilaisissa medioissa. Useat vastasivat, että Mikkeliä tulisi kehittää opiskelijakaupunkina ja positiivista julkisuutta pitäisi lisätä. Vastausten joukosta pinnalle nousi myös se, että vetovoimaa voitaisiin lisätä parantamalla ylemmän tutkinnon kurssivalikoimaa ja etänä opiskeltavia kursseja lisätäisiin tarjontaan.

Muutamien mielestä vetovoimaa voitaisiin lisätä hankkimalla työelämän asiantuntijoita puhumaan luennoille ja lisäämällä ammattitaitoisia sekä päteviä opettajia. Lopuksi vielä joitakin esimerkkivastauksia;

”Vähentää markkinointia ja yrittää lisätä positiivisia kokemuksia ja voimistaa puskaradiotoimintaa. Tuntuu hullulta, että koululla on varaa mainostaa televisioissa ym. näin paljon. Rahat voisi käyttää paremminkin”.

”Mikkeli koetaan opiskelijoiden keskuudessa ei niin vetovoimaisena kaupunkina. Voisiko ajatella tiiviimpää yhteistyötä kaupungin edustajien kanssa vetovoimaisuuden lisäämiseksi”?

”Työelämän asiantuntijoita puhumassa luennoilla”.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tässä luvussa esittelen johtopäätökset tutkimustulosten perusteella ja vertaan niitä teoreettiseen viitekehykseen. Esitän myös mahdollisia kehittämisehdotuksia tulosten perusteella. Lopuksi vielä pohdin tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia eli työn luotettavuutta.

7.1 Tutkimustuloksista tehty johtopäätökset

Tässä kappaleessa käsittelen tutkimustuloksista tehtyjä johtopäätöksiä. Ensimmäiseksi kerron vastaajien taustatiedoista ja tämän jälkeen syistä tutkimuksen aloittamiselle ja lopuksi mielipideväittämistä saatuja johtopäätöksiä.

Taustatiedot

Kyselyn taustatietojen tulokset eivät ole tutkimuksen tärkeimpiä tietoja, mutta käyn niistä läpi muutamia oleellisia seikkoja. Tutkimustuloksista huomaa, että ylemmän tutkimuksen opiskelijoita löytyy kaikista ikäryhmistä. Eniten opiskelijoita oli ikäryhmästä 31–35. Myös yli 50 vuoden ikäisiä opiskelijoita oli mukana ryhmässä. Ikä siis ei ole este opiskelulle, eikä uusien tietojen tai taitojen löytämiselle. Luvussa 3.3 ammatilli-

nen kasvu Paane-Tiaisen (2000, 94) mukaan ammatillisen kasvun prosessi on vuosien mittainen ja ammatillisen työskentelyn että koulutuksen yhteinen prosessi.

Suurin osa opiskelijoista on työskennellyt tradenomitutkinnon jälkeen noin 6–7 vuotta. Tutkimustuloksista saatiin selville, että jopa puolet vastaajista työskenteli asiantuntijatehtävissä ylemmää tutkintoa aloittaessaan. Kuviossa 4 ammatillisen kasvun eteneminen, on esitetty, että ammatillisen kasvun etenemistasoista asiantuntija on korkein asema. Viimeisenä etenemisvaiheessa on asiantuntija. Asiantuntijan tiedot ja taidot ovat laajentuneet monitasoisiksi ja toisiinsa kytketyiksi kokonaisuuksiksi (Paane-Tiainen 2000, 94). Teoriaa kohtaa osittain, mutta mielestäni asiantuntijasta voi edetä vielä paljon pidemmälle.

Syyt tutkinnon aloittamiselle

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että halu kehittää omaa osaamistaan, tuleva työ/urakehitys ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon paperit ovat syitä, miksi ylemppään tutkintoon hakeudutaan. Kuten aikaisemmin elinikäisen oppimisen luvussa Ojala (2004) toteaa, että elinikäinen oppiminen kehittää ihmisen osaamista koko elämänsä ajan. Kaikki koulutusjärjestelmät päiväkodista korkeakouluihin vaikuttavat pätevyyden lisääntymiseen. Näin ollen siis ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa oivat mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen.

Opiskelijoiden mielestä toiseksi tärkein syy tutkintoon hakeutumiselle oli tuleva työ ja urakehitys. Teorialuvussa 4 on kerrottu, että ylempi tutkinto on työelämälähtöinen korkeakoulututkinto, jonka tarkoituksena on antaa tarpeeksi riittävä tieto ja taitoperusta sekä antaa valmiudet vaativiin työelämän kehittämistehtäviin ja muihin tehtäviin, jotka vaativat erityistä asiantuntemusta. (Ylemmän AMK-tutkinnon rakenne 2010). Näin ollen opiskelijat siis ovat hakeutuneet juuri oikeaan paikkaan.

Ylemmän tutkinnon paperit oli kolmanneksi tärkein syy, miksi opiskelijat hakeutuivat suorittamaan tutkintoa. Luulen, että ylemmän tutkinnon papereiden saaminen on varmasti yksi motivaatiotekijä opiskelujen eteenpäin viemisessä. Tietysti niiden saaminen edistää myös tulevia työuria. Luvussa 2.3 oppimisen edistäminen, Pintrichin ja Schunkin (2002, 5) mukaan jokin motivaatiotekijä saa meidät menemään ja pitää mei-

dät liikkeessä. Paane-Tiainen (2000, 87) toteaa, että riippumatta siitä, oliko kyse min-käläisestä oppimisesta tahansa, on motivaatio keskeinen tekijä. Opittavan asian pitäisi tuntua jotenkin merkittävältä oppijan kannalta.

Mielipideväittämät

Mielipiteet ovat aina tietysti omia mielipiteitä tietyistä asioista. Kaikkia mielipideväittämiä ei siis voi suoraan verrata teoriaan. Tutkimustuloksista selviää, että opiskelijat olivat lähestulkoon samalla aaltopituudella väittämien kanssa. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä asioiden kanssa.

Lähes kaikkien vastaajien mielestä opetus on asiantuntevaa ja aikataulut ja järjestelyt ovat onnistuneita. Yli 95 % vastaajista oli sitä mieltä, että Mikkelin ammattikorkeakoululla on hyvä maine. Luvussa 4.3 on kerrottu, että koulu on saanut monia erilaisia palkintoja. Tämä vaikuttaa varmasti yleisesti koulun maineeseen, joka taas puolestaan lisää vetovoimaa.

Yli 90 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä siitä, että Mikkelin ammattikorkeakoulu on luotettava. Mikkelin ammattikorkeakoululla on pitkä historia, joka lisää luotettavuuden tunnetta. Luvussa 4.3 on myös todettu, että Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehdään koulutuksen lisäksi suurta tutkimus ja kehittämistyötä sekä tuotetaan erilaisia palveluja. (MAMK-sinne on päästävä 2012). Palveluiden tuottaminen ja kehitystyö lisäävät tunnetta siitä, että koulu on luotettava.

Tutkimustuloksista saadaan selville, että lähestulkoon kaikki vastaajat pitivät opetusvälineitä nykyaikaisina ja opetusympäristöä viihtyisänä. Nämä tekijät vaikuttavat vetovoimaisuuteen ja myös siihen, miten opiskelijat viihtyvät opiskelupaikassaan. Monet ajattelevat Mikkelin olevan hyvä opiskelukaupunki, avoimissa kysymyksissä tuli kuitenkin ilmi, että kaupunkia pitäisi kehittää. Tästä voidaan päätellä, että Mikkeli on nykyään hyvällä tasolla opiskelijakaupunkina, mutta parannettavaa vielä löytyy.

Mielipideväittämien tulosten perusteella voidaan päätellä, että etenkin Mikkelin ammattikorkeakoulun luotettavuus ja maine ovat tekijöitä, jotka vetävät opiskelijoita puoleensa.

7.2 Kehittämisehdotukset

Avoimien kysymysten vastausten perusteella voidaan nähdä, mistä Mikkelin Ammattikorkeakoulun kannattaisi jatkossakin pitää kiinni, mihin koulun kannattaisi erityisesti panostaa ja mitä asioita kannattaisi kehittää vielä edelleen. Koska vastaajien mielestä koulun sijainti ja kampuksen koko ovat erinomaisia, ei mielestäni kannata enää hirvesti lähteä laajentamaan toimintaa. Hyvä tutkintovalikoima, maine ja viihtyisä kampusalue ovat tekijöitä, joista kannattaa pitää kiinni ja säilyttää jatkossakin niiden hyvä taso. Etenkin mainetta voi ylläpitää esimerkiksi positiivisilla lehtijutuilla ja kirjoituksilla.

Mielestäni Mikkelin ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon kannattaisi lisätä ja monipuolistaa kurssivalintoja. Tämä varmasti houkuttelisi vielä lisää uusia opiskelijoita tulevaisuudessa. Monet toivoivat lisää vaihtoehtoja kurssivalintoihin, esimerkiksi kielikursseja voisi lisätä valikoimaan. Etätyöskentelynä järjestettäviä kursseja kannattaisi kehittää ja lisätä. Monille opiskeluiden ja työn sovittaminen saattaa olla ongelma huolimatta siitä, vaikka lähiopetus järjestetäänkin viikonloppuisin. Jos kurssivalikoimaa ja etänä opiskeltavia kursseja lisättäisiin, paranisi samalla myös joustavuus, jota vastaajat toivoivatkin kehittämisideoissa.

Yksi kehittämisidea on se, että ylemmän tutkinnon kursseille järjestettäisiin enemmän oikean työelämän asiantuntijoita luennoimaan. Jokaiselle kurssille kannattaisi ottaa ainakin kerran aiheeseen liittyvä asiantuntija puhumaan. Opiskelijat saisivat silloin todellisen kuvan tietyistä työtehtävistä, ja esimerkiksi esimiehen työn vaatimuksista. Opiskelijat voisivat esittää kysymyksiä luennoitsijalle, ja hehän voisivat vaikka yhdessä tehdä jonkinlaisen tehtävän tai projektin.

Ylemmän tutkinnon opiskelijoilla on korkeat odotukset opettajien pätevyydestä ja ammattitaidosta. Mikkelin ammattikorkeakoulun kannattaisi hankkia lisää ammattitaitoisia opettajia opettamaan ylemmässä tutkinnossa. Mieleepä tuli myös se, että kun tradenomin perustutkinnon puolelta opettajia käy opettamassa ylemmän tutkinnon opiskelijoita, eivät he välttämättä pysty antamaan syvempiä ja uusia tietoja ylemmän tutkinnon opiskelijoille. Opiskelijat myös saattavat pitää näitä opettajia ”ei niin pätevinä” ylemmän tutkinnon tarkoitusta ja päämäärää ajatellen. Muutamit vastaajat odot-

tivat tutkinnolta haastavampia tehtäviä kuin tradenomin tutkinnossa. Tehtävät siis kannattaisi myös pitää haasteellisena ja vaikeampina kuin perustutkinnossa.

Vastaajat pitivät mainontaa monipuolisena, sitä kuitenkin kannattaisi vielä kehittää ja miettiä tarkkaan, missä ja miten mainostetaan. Esimerkiksi ylemmän tutkinnon aloittamista miettivät henkilöt eivät välttämättä kiinnostu samanlaisista mainoksista kuin nuoremmat mahdolliset opiskelijat. Mikkelin ammattikorkeakoulu voisi kehittää erilaisia mainoksia ylempää tutkintoa ajatellen ja valita mahdollisimman järkevästi käytettävät mediat. Tietysti on hienoa, että oppilaitos on päässyt mainostamaan televisiossa, mutta kannattaisi miettiä olisiko rahoille oikeasti järkevämpää käyttöä.

Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että Mikkeliä opiskelukaupunkina kannattaisi kehittää. Kuten aikaisemmin edellisessä luvussa avoimien kysymysten kohdalla, yksi vastaajista ehdotti yhteistyötä kaupungin edustajien kanssa vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Voisiko paikallaan olla tulevaisuudessa jonkinlainen projekti yhdessä kaupungin edustajien kanssa, jossa mukana olisi niin opiskelijoita kuin henkilökuntaakin. Projektin tarkoitus voisi olla se miten kaupungin ja Mikkelin ammattikorkeakoulun vetovoimaa voitaisiin lisätä yhdessä.

Mielestäni tämä tutkimus kannattaisi tehdä samoille opiskelijoille heidän opintojensa loppuvaiheessa. Kysymyksiä voisi hieman muokata tietenkin sen hetkisen tilanteen mukaan. Näin saataisiin tietoa siitä, onko minkäänlaista kehitystä tapahtunut ja mitä mieltä opiskelijat ovat asioista siinä vaiheessa. Tutkimus voisi olla niin sanotusti jatkotutkimus tälle työlle.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Työn luotettavuuden edellytyksenä on se, että tutkimus on suoritettu tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuvata reliabiliteetilla ja validiteetilla. Tutkimuksen aikana voi aina tapahtua virheitä, jotka vaikuttavat tutkimusaineiston laatuun. Tällaisia virheitä voivat olla mittausvirheet, käsittelyvirheet, otantavirheet sekä peitto – ja katovirheet. Otantavirhe tarkoittaa otannasta tullutta satunnaisvirhettä. Peittovirheitä voi syntyä, jos perusjoukosta ei ole rekisteriä joka olisi ajan tasalla. (Heikkilä 2008, 185 – 186.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä tuottaa ”ei” sattumanvaraisia tuloksia, eli luotettavuutta. Luotettavuutta parantaa oikeiden mittareiden valinta ja niiden soveltuvuus mittaamiseen. Reliabiliteettia taas laskee se, jos mittari on valittu epäsopivasti. (Valli 2001, 92.)

Sisäistä reliabiliteettia voidaan mitata siten, että tutkimus suoritetaan samalla tavalla uudestaan. Jos tutkimuksesta saadut tulokset ovat samat, mittaus on silloin luotettava eli reliaabeli. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa taas sitä, että mittaukset voidaan toistaa muissakin tutkimuksissa ja tilanteissa. Reliabiliteetin ollessa alhainen, se myös alentaa mittarin validiteettia. Satunnaisvirheet esimerkiksi käsittelyvirheet voivat johtaa puutteelliseen reliabiliteettiin. Jos otoksen koko olisi todella pieni, tulokset eivät ole niin tarkkoja ja silloin saadaan enemmän sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 2008, 187.)

Validius eli pätevyys on toinen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä käsite. Validius tarkoittaa sitä, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä mitä pitikin. Menetelmät ja mittarit eivät välttämättä vastaa aina sitä todellisuutta, jota tutkija ajattelee tutkivansa. Esimerkiksi vastaajat saattavat käsittää kyselylomakkeessa olevat kysymykset aivan eri tavalla kuin tutkija. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Kyselyissä siis validiteettiin vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat. Sisäisellä validiteetilla kerrotaan se, vastaavatko mittaukset tutkimuksen teoriaosaa. Kun muut tutkijat tulkitsevat tulokset samalla tavoin, on kyse ulkoisestevalidista. (Heikkilä 2008, 186.)

Omassa tutkimuksessani oli mukana suurin osa liiketalouden tämän vuoden aloittavista opiskelijoista, joten tuloksia voidaan yleistää. Tulokset olivat myös hyvin yhdenvertaisia, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Jos tutkimusaineistoon olisi otettu mukaan kaikki koulutusohjelmat, tuloksista olisi voinut saada vielä luotettavammat. Mutta tarkoitus olikin tutkia liiketalouden opiskelijoiden mielipiteitä.

Kysymykset rakennettiin yhdessä ohjaavan opettajan kanssa, ja niistä tehtiin melko yksinkertaiset. Näin ollen välttyttiin siltä, että vastaajat olisivat ymmärtäneet kysymykset väärin. Avoimet kysymykset tukivat hyvin suljettuja kysymyksiä. Opiskelijoilta saatiin hyviä kehittämis ehdotuksia Mikkelin ammattikorkeakoulun ylemmän tutkin-

non vetovoiman lisäämiseksi ja kehittämiseksi. Opinnäytetyöni tutkimus voidaan toistaa uudelleen, vastaukset kuitenkin saattaisivat vaihdella uusien opiskelijoiden ja mahdollisten parannusten myötä. Kyselylomaketta voitaisiin käyttää uudestaan.

8 PÄÄTÄNTÖ

Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2012 ja prosessi vei kokonaisuudessaan aikaa noin seitsemän kuukautta. Tämän opinnäytetyön aihe oli aluksi annettu ystäväilleni, mutta he saivat toisen heille paremmin sopivan aiheen. Tämän jälkeen kiinnostuin itse tästä aiheesta heti ja sainkin toimeksiannon minulle itselleni.

Alku oli hieman hankalaa, koska opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma olivat minulle ensin vähän hämärän peitossa. Teoreettisen viitekehyksen kokoaminen ja rajaaminen veivät aika paljon aikaa. Aihe tuntui todella laajalta, ja minulla ei ollut selvää käsitystä siitä, mitä teorian tulisi sisältää. Ohjaajan avustuksella ja lähteitä tutkimalla työn kirjoittaminen alkoi kuitenkin sujua hyvin.

Alkusyksystä teoriaosuus oli valmiina, ja aloin suunnitella pikkuhiljaa tutkimuksen toteutusta. Alku tässäkin vaiheessa oli hieman tahmeaa, sillä en heti oivaltanut, millaisilla kysymyksillä tutkimusongelmaan saataisiin vastaus ja miten paljon kysymyksiä tarvittaisiin. Ohjaajan avustuksella tästäkin ongelmasta päästiin eteenpäin ja lopulta kysymykset saatiin muodostettua. Tutkimuksen toteutus käytännössä sujui erittäin hyvin. Sain vastaukset helposti, sillä minun ei tarvinnut odottaa vastauksia pitkään ja opiskelijat vastasit mielellään kyselyyn.

Kyselystä saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina ja niistä saa hyvän kuvan siitä, mitä mieltä opiskelijat ovat. Tutkimustulosten avulla voidaan ylläpitää ja edelleen kehittää Mikkelin ammattikorkeakoulua ja liiketalouden ylemmän tutkinnon rakennetta. Opiskelijat antoivat hyviä ideoita myös vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Työn lopputuloksen katsotaan oleva hyödyllinen ja toivonkin, että tulokset otettaisiin tulevaisuudessa huomioon ja niitä hyödynnettäisiin. Kuten kehittämissuhteissa mainitsin, kysely voitaisiin suorittaa uudestaan opiskelijoille heidän opintojensa loppuvaiheessa.

Työ onnistui mielestäni kokonaisuudessaan hyvin. Jos jotain saisin tehdä toisin, ottaisin heti alussa selvää siitä, mikä on tarkka tutkimusongelma ja mitä työltä halutaan. Tämä olisi auttanut pääsemään nopeammin jyvälle työhön ja sen sisältöön. Opinnäyte-työprosessi oli pitkä mutta kuten sanontakin kuuluu ”lopussa kiitos seisoo”. Työn teko oli palkitsevaa ja tulevaisuudessa pystyn myös luottamaan itseeni enemmän. Haluan kiittää ohjaajaani ja muita opettajia työn tukemisessa ja auttamisessa.

LÄHTEET

Airola, Anneli & Hirvonen Heidi 2012. Osaaminen näkyväksi, Kokemuksia osaamisen tunnistamisesta Itä-Suomen korkeakouluissa. Joensuu: University of eastern Finland.

Ammattikorkeakoulutus ja sen kehittäminen 2011. Opetus – ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=f>. Ei päivitystä. Luettu 18.8.2012.

Ammattikorkeakouluopinnot 2010. Opintoluotsi. WWW-dokumentti.

<http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Ammattikorkeakouluopinnot/>. Päivitetty 18.2.2010. Luettu 14.8.2012.

Ammattikorkeakouluja uudistetaan 2012. Opetus –ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/?lang=fi. Ei päivitystä. Luettu 18.8.2012.

Auvinen, Päivi 2012. Ammatillinen kasvu. WWW-dokumentti.

<https://moodle.mikkeli.ami.fi/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=53908>. Päivitetty 9.10.2012. Luettu 22.9.2012.

Davis James R. & Davis Adele B. 2000. Managing your own learning. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.

Elinikäinen oppiminen 2011. Europa tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. WWW-dokumentti.

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fi.htm. Päivitetty 3.3.2011. Luettu 12.8.2012.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hätönen, Heljä 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita prima Oy.

Hämäläinen, Kimmo & Nyysölä, Kari 2001. Elinikäinen oppiminen Suomessa. Helsinki: Opetushallitus.

Mamk - sinne on päästävä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. http://www.mamk.fi/mamk_. Ei päivitystä. Luettu 19.8.2012.

Nuutinen, Olli 2012. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali, hiljainen tieto. Jyväskylän yliopisto. WWW-dokumentti. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>. Ei päivitystä. Luettu 1.6.2012.

Otala, Leena-maija 2004. Oppimisen etu- kilpailukykyä muutoksessa. Helsinki: WSOY.

Okkonen, Eila 2003. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – lähtökohdat ja haasteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu

Paane-Tiainen, Tuulia 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Oy Edita Ab.

Pintrich Paul R. & Schunk Dale H. 2002. Motivation in education. Theory, research and applications. Upper Saddle River: Merrill Prentice Hall.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.

Ruohotie, Pekka 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Salovaara, Hanna 2004. Suomen Virtuaaliyliopisto. Oppimisen teoriasta tukea tieto – ja viestintätekniiikan pedagogiseen käyttöön. WWW-dokumentti.

http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_4/itsesaately.htm. Ei päivitystä. Luettu 2.7.2012.

Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Työterveyslaitos 2012, duunitalkoot. Osaamisen kehittäminen ja hyvinvointi. WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s2.html. Ei päivitystä. Luettu 1.6.2012.

Työterveyslaitos, 2012. Kehityskeskustelu. WWW-dokumentti.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx. Päivitetty 14.4.2010. Luettu 7.6.2012.

Viitala, Riitta 2006. Johda Osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Valli, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varjonen, Birgitta & Maijala Hanna 2009. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto - Osana innovaatioympäristöjä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto 2012. Opintoluotsi. WWW-dokumentti.
http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Ammattikorkeakouluopinnot/Ylempi_ammattikorkeakoulututkinto/.
Päivitetty 6.2.2012. Luettu 5.9.2012.

Ylemmän AMK-tutkinnon rakenne 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu opinto-opas. WWW-dokumentti.
http://opas.mamk.fi/alltypes.asp?d_type=5&menu_id=799&menupath=771,773,799.
Päivitetty 24.6.2010. Luettu 19.8.2012.



MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

Hyvä ylemmän tutkinnon opiskelija!

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää Mikkelin ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon opiskelijoiden mielipiteitä. Kysely liittyy Mikkelin ammattikorkeakoulun tradenomitutkinnon opinnäytetyöhöni. Kysely on suunnattu lähinnä ylemmän tutkinnon aloittaville opiskelijoille. Tarkoituksena on selvittää mielipiteitä siitä, miksi opiskelija on päätenyt suorittamaan tutkintonsa Mikkelin Ammattikorkeakoulussa. Tuloksia käytetään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon edelleen kehittämisessä.

Kysely koostuu monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Ohjeet niiden vastaamiseen löytyvät kyselylomakkeesta. Tutkimukseen vastataan nimettömänä ja saadut tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset ovat yhteenvetoja saaduista vastauksista, eikä yksittäisiä vastauksia erotella.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Niina Rahikainen

(niina.rahikainen@mail.mamk.fi)

Taustakysymykset

Ympyröi oikea vaihtoehto

1. Sukupuolesi?

- 1. mies
- 2. nainen

2. Ikäsi?

- 1. 18 – 25
- 2. 26 – 30
- 3. 31 – 35
- 4. 36 – 39
- 5. 40 – 50
- 6. 51 –

3. Asuinpaikkakuntasi?

- 1. Mikkeli
 - 2. Pieksämäki
 - 3. Juva
 - 4. Varkaus
 - 5. Savonlinna
 - 6. Jokin muu, mikä?
-

4. Aiempi koulutustaustasi? Valitse ne vaihtoehdot, jotka olet suorittanut.

- 1. Keski-aste
 - 2. Lukio/ylioppilas
 - 3. Ammattikorkeakoulu / tradenomi
 - 4. Jokin muu, mikä?
-

Viimeisin suorittamasi tutkinto?

5. Jos sinulla on tradenomintutkinto, missä ammattikorkeakoulussa suorittit sen? _____

6. Kuinka kauan olet työskennellyt tradenomin tutkinnon jälkeen?

1. alle 1 vuotta
2. 1 - 5 vuotta
3. 6 - 7 vuotta
4. 8 - 9 vuotta
5. 10 -

7. Minkä tyyppisissä työtehtävissä toimit ylempää tutkintoa aloittaessasi?

1. Suoritustason tehtävissä
2. Asiantuntijatehtävissä
3. Esimiestehtävissä
4. Yrittäjänä
5. En ollut työelämässä
6. Muissa tehtävissä, missä?

Kysymykset

Ympyröi sopivimmat vaihtoehdot

8. Valitse kolme tärkeintä syytä ylemmän tutkinnon aloittamiselle?

1. Halu kehittää omaa osaamistaan
2. Haku kehittää omaa työtä
3. Halu opiskella
4. Tuleva urakehitys/työ
5. Ylemmän korkeakoulututkinnon paperit
6. Parempi palkkaus työssä
7. Työhön liittyvät työtehtävät edellyttävät ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista
8. Jokin muu, mikä?

9. Mistä sait tietoa koulutuksesta? Valitse itsellesi sopivat vaihtoehdot

1. Internetistä
 2. Lehdestä
 3. Radio/tv
 4. Työpaikalta
 5. Tutuilta
 6. Muualta, mistä?
-

10. Suoritatko tutkinnon työn ohella?

1. kyllä
2. en
3. osittain

Ota kantaa alla oleviin väittämiin valitsemalla sopivin vaihtoehto

11. Opetus on asiantuntevaa

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

12. Aikataulut ja järjestelyt ovat onnistuneita

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

13. Opetuksen sisältö on monipuolista

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

14. Mikkelin ammattikorkeakoululla on hyvä maine

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

15. Mikkelin ammattikorkeakoulun mainonta on vetovoimaista

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

16. Mikkelin ammattikorkeakoulu on luotettava

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä,

17. Opetusvälineet ovat nykyaikaisia

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

18. Opetusympäristö on viihtyisä

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

19. Mikkeli on hyvä opiskelukaupunki

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä

Vastaa alla oleviin kysymyksiin omin sanoin

20. Mitä odotat koulutusohjelman sisällöltä?

21. Mitkä ovat mielestäsi Mikkelin ammattikorkeakoulun vahvuudet opiskelupaikkana?

22. Miten mielestäsi Mikkelin ammattikorkeakoulun vetovoimaa voisi lisätä?

Kiitos vastauksistasi!

TAULUKKO 1. Sukupuoli

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
Mies	6	14,3
Nainen	36	85,7
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 2. Ikäryhmät

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
18–25 vuotta	1	2,4
26–30 vuotta	10	23,8
31–35 vuotta	12	28,6
36–39 vuotta	5	11,9
40–50 vuotta	11	26,2
Yli 50 vuotta	3	7,1
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 3. Koulutustausta

	Vasta- uksia	Prosenttia vastanneista
	Kpl	(42)
Toisen asteen tutkinto	5	11,9 %
Lukio ja/tai yo-tutkinto	7	16,7 %
Ammattikorkeakoulututkinto	40	95,2 %
Jokin muut tutkinto	4	9,5 %
Vastauksia yhteensä	56	

TAULUKKO 4. Työtehtävät

	Vasta- uksia	Prosenttia kaikista vas- taajista
	Kpl	
Suoritustason tehtä- vät	12	28,6 %
Asiantuntijatehtävät	21	50,0 %
Esimiestehtävät	12	28,6 %
Yrittäjä	1	2,4 %
Ei työelämässä	1	2,4 %
Vastauksia yhteensä	47	

TAULUKKO 5. Opetus on asiantuntevaa

	Lukumäärä	Prosenttia kaikista	Prosenttia vastanneista
täysin samaa mieltä	11	26,2	26,8
jokseenkin samaa mieltä	27	64,3	65,9
jokseenkin eri mieltä	3	7,1	7,3
Vastanneita	41	97,6	100,0
Ei vastausta	1	2,4	
Yhteensä	42	100,0	

TAULUKKO 6. Aikataulut ja järjestelyt ovat onnistuneita

	Lukumäärä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	15	35,7
jokseenkin samaa mieltä	23	54,8
jokseenkin eri mieltä	2	4,8
täysin eri mieltä	2	4,8
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 7. Opetuksen sisältö on monipuolista

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista	Prosenttia vastanneista
täysin samaa mieltä	13	31,0	31,7
jokseenkin samaa mieltä	23	54,8	56,1
jokseenkin eri mieltä	5	11,9	12,2
Vastanneita	41	97,6	100,0
Ei vastausta	1	2,4	
Yhteensä	42	100,0	

TAULUKKO 8. Mikkelin ammattikorkeakoululla on hyvä maine

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	21	50,0
jokseenkin samaa mieltä	19	45,2
jokseenkin eri mieltä	2	4,8
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 9. Mikkelin ammattikorkeakoulun mainonta on vetovoimaista

	Lukumää- rä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	10	23,8
jokseenkin samaa mieltä	28	66,7
jokseenkin eri mieltä	3	7,1
täysin eri mieltä	1	2,4
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 10. Mikkelin ammattikorkeakoulu on luotettava

Jakaumataulukot

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista	Prosenttia vastanneista
täysin samaa mieltä	22	52,4	53,7
jokseenkin samaa mieltä	18	42,9	43,9
jokseenkin eri mieltä	1	2,4	2,4
Vastanneita	41	97,6	100,0
Ei vastausta	1	2,4	
Yhteensä	42	100,0	

TAULUKKO 11. Opetusvälineet ovat nykyaikaisia

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	13	31,0
jokseenkin samaa mieltä	26	61,9
jokseenkin eri mieltä	3	7,1
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 12. Opetusympäristö on viihtyisä

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	19	45,2
jokseenkin samaa mieltä	21	50,0
jokseenkin eri mieltä	2	4,8
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 12. Mikkeli on hyvä opiskelu-
kaupunki

	Luku- määrä	Prosenttia kaikista
täysin samaa mieltä	19	45,2
jokseenkin samaa mieltä	20	47,6
jokseenkin eri mieltä	2	4,8
täysin eri mieltä	1	2,4
Yhteensä	42	100,0

TAULUKKO 13. Tiedon saaminen

	Vastaukset	
	Kpl	Prosenttia kaikista vas- tauksista
Internetistä	31	55,4 %
Lehdestä	2	3,6 %
Työpaikalta	3	5,4 %
Tutuilta	9	16,1 %
Muualta	11	19,6 %
Yhteensä	56	

TAULUKKO 14. Syyt tutkinnon aloittamiselle

	Vas- tauk- sia	Prosenttia vastanneista (42)
	Kpl	
Halu kehittää omaa osaamis- taan	35	83,3 %
Halu kehittää omaa työtään	10	23,8 %
Halu opiskella	6	14,3 %
Tuleva urakehitys/työ	34	81,0 %
Ylemmän ammattikorkea- koulun paperit	16	38,1 %
Parempi palkkaus työssä	13	31,0 %
Työhön liittyvät työtehtävät edellyttävät ylemmän kor- keakoulun tutkinnon suorit- tamista	3	7,1 %
Jokin muu	6	14,3 %
Vastauksia yhteensä	123	